



## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

Adottata con Delibera del Consiglio di Amministrazione (n. 13 del 25 settembre 2025)



## Indice

Premessa.....	3
1. Il Valore Pubblico INAPP: obiettivi previsti e risultati conseguiti .....	3
2. Analisi del contesto e delle risorse .....	9
2.1 <i>L'Istituto in breve</i> .....	9
2.2 <i>Contesto organizzativo e risorse disponibili</i> .....	12
3. La performance organizzativa .....	21
3.1 <i>Obiettivi e risultati annuali</i> .....	21
3.3 <i>Obiettivi triennali, risultati annuali e stato di avanzamento</i> .....	24
3.4 <i>Valutazione complessiva della performance organizzativa</i> .....	31
4. La performance individuale .....	31
4.1 <i>Valutazione del Direttore generale</i> .....	31
4.2 <i>Valutazione del personale</i> .....	32
5. I processi di misurazione e valutazione .....	35
5.1.1 <i>Applicazione della distinzione tra la fase di misurazione e la fase di valutazione</i> .....	38
Allegato 1 .....	39



## Premessa

L'annuale Relazione sulla performance persegue due principali finalità<sup>1</sup>:

- essere uno strumento di accountability attraverso il quale l'Istituto rendiconta a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati;
- essere uno strumento di miglioramento gestionale, grazie al quale l'Istituto può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente.

In questa prospettiva, la predisposizione della Relazione risponde a criteri di sinteticità, chiarezza espositiva, e comprensibilità, facendo ricorso, per quanto possibile, a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati, per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

### 1. Il Valore Pubblico INAPP: obiettivi previsti e risultati conseguiti

La Relazione si apre con un'analisi del valore pubblico generato dall'Istituto nell'annualità di riferimento, inteso come capacità di tradurre la missione istituzionale in benefici concreti e misurabili per la collettività e per gli stakeholder di riferimento. In tale prospettiva, il documento intende evidenziare i principali risultati conseguiti, il grado di attuazione degli obiettivi programmati a livello istituzionale<sup>2</sup> e l'impatto delle attività svolte, anche in termini di trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Con gli interventi legislativi del 2017<sup>3</sup> e quindi del 2022<sup>4</sup> è stato sviluppato il framework concettuale, *affermato ed imposto* dalla riforma Brunetta del 2009<sup>5</sup>, focalizzato sul miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e della trasparenza delle pubbliche amministrazioni, acquisendo il principio del Valore pubblico.

Il valore pubblico<sup>6</sup> è il valore che le politiche pubbliche e la pubblica amministrazione perseguono e generano a favore della collettività, fondamentale principio di legittimità.

Efficienza economica, efficacia organizzativa e output quali-quantitativi divengono condizioni per il conseguimento del contributo atteso dalle Istituzioni rispetto a concetti più ampi quali il benessere collettivo, l'equità sociale, la fiducia nelle istituzioni, la sostenibilità ambientale, la partecipazione democratica, la legalità e la giustizia.

Il valore pubblico diviene l'obiettivo strategico dell'azione amministrativa, il valore perseguito dal settore pubblico in contrapposizione o complementarità con il "valore per l'azionista" tipico del settore privato.

---

<sup>1</sup> Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 di novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance.

<sup>2</sup> La programmazione della performance è contenuta nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, adottato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera 17 maggio 2024, n. 5.

<sup>3</sup> D.lgs. n. 74/2017 – Riforma Madia che modifica l'Art. 3 del D.lgs. 150/2009: «La misurazione e valutazione della performance [...] è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi erogati, alla crescita delle competenze e delle professionalità, alla valorizzazione del merito, al riconoscimento dei risultati organizzativi e individuali e alla creazione di valore pubblico».

<sup>4</sup> Direttiva Funzione Pubblica 2022 sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

<sup>5</sup> Con il passaggio da una logica di adempimento a una logica di risultato.

<sup>6</sup> Il riferimento scientifico fondamentale al *Public Value* è nelle opere di Mark H. Moore, uno dei principali teorici del management pubblico contemporaneo. In contrapposizione al New Public Management (NPM), che applicava logiche aziendali al settore pubblico (efficienza, privatizzazione, concorrenza), propone un approccio distintivo alla *mission* pubblica, fondato sulla partecipazione e la legittimità democratica. Per approfondimenti si vedano in particolare: *Creating Public Value: Strategic Management in Government*, Harvard University Press, 1997, e *Recognizing Public Value*, Harvard University Press, 2013.



L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) nel primo PIAO 2022-2024 ha risposto alle innovazioni normative intervenute ponendosi, in modo esplicitamente problematico, la questione su quale fosse il valore pubblico dell'Istituto.

*“Il contributo in termini di Valore Pubblico atteso dalla collettività da un Istituto di ricerca come l'INAPP è espresso e definito dalle funzioni e compiti affidatigli dal legislatore e dagli atti di indirizzo specifici (triennali, con aggiornamenti annuali) emanati dal Ministero vigilante (Ministero del lavoro e delle politiche sociali) e dal vertice politico-istituzionale (Presidente e Consiglio di amministrazione).*

*Gli atti istitutivi, la ridefinizione del mandato normativo e lo Statuto dell'Istituto definiscono e perimetrano le funzioni fondamentali affidata ad INAPP, quale istituto pubblico nazionale specializzato nell'analisi, nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche pubbliche, nello studio e nella ricerca in una pluralità di ambiti fortemente correlati tra di loro: il mercato del lavoro, l'istruzione e la formazione, la protezione e la previdenza sociale, le politiche attive del lavoro ed il terzo settore, la lotta alla povertà e per l'inclusione sociale.*

*Lo studio, la ricerca, la valutazione delle politiche pubbliche in questi ambiti specifici, costituiscono il cuore dell'attività INAPP. Che si contraddistingue anche per la sua finalizzazione.*

*La ricerca realizzata in INAPP si caratterizza in quanto finalizzata al supporto delle decisioni di policy (policy advice) negli ambiti di competenza propri, ossia generare e diffondere conoscenza scientifica, derivante dall'analisi e dal monitoraggio dei fenomeni reali, dalla valutazione ex ante ed ex post delle politiche, rivolta a chi assume, in quegli stessi ambiti, decisioni pubbliche a livello nazionale e territoriale. L'esperienza, le conoscenze maturate in questi ambiti fanno sì che l'Istituto sia considerato dalle Istituzioni, anche europee ed internazionali, che presidiano questi campi d'intervento, un partner competente ed affidabile a cui ricorrere per un contributo esperto in termini di formulazione e messa a punto di riforme o di implementazione di policy specifiche (la consulenza tecnico-scientifica), per la promozione dell'innovazione, per la modernizzazione delle politiche, ma anche dei sistemi che presidiano a livello nazionale e territoriale l'attuazione delle politiche per il lavoro, l'istruzione/formazione, per l'inclusione sociale.*

*Quindi, se l'Istituto non produce beni o servizi materiali, ma produce conoscenza questa non può né deve essere destinata esclusivamente ad un pubblico specializzato e selezionato.*

*Il patrimonio conoscitivo esperto, accumulato dall'Istituto, è riconosciuto a livello nazionale ed internazionale nel mondo scientifico come in quello istituzionale, ma non sufficientemente conosciuto dall'opinione pubblica e dai cittadini, ad esempio dai giovani che si trovano a dover scegliere quale percorso di studi o di lavoro intraprendere in un mondo incerto e sottoposto a profondi processi di cambiamento strutturale.*

*Come Istituto ... avvertiamo l'esigenza di potenziare la nostra proiezione internazionale e promuovere, divulgare, disseminare i risultati delle attività di ricerca ed innovazione in quanto la consapevolezza dei problemi, delle criticità, ma anche delle possibili soluzioni costituiscono beni e servizi intangibili, non profit, ma altrettanto necessari per lo sviluppo ed il progresso della società italiana.*

*La seconda questione .... è come possiamo misurare il Valore Pubblico prodotto da INAPP. È una domanda complessa che ha, perlomeno, una doppia risposta.*

*La prima investe la capacità dell'Istituto di programmare ex ante e di misurare ex post gli obiettivi e i risultati attesi, annuali e triennali, conseguenti alla strategia definita, ossia alle azioni, attività e risorse che INAPP è nella disponibilità d'impegnare e si propone di realizzare per perseguire gli obiettivi ed i traguardi definiti.*

*La seconda, particolarmente rilevante per gli Enti pubblici di Ricerca ..., attiene alle loro funzioni di produttori di un bene immediatamente intangibile qual è quello della conoscenza, frutto della ricerca. Anche in questo caso risulta però determinante l'individuazione dell'utenza a cui questa conoscenza è principalmente destinata. Per superare un approccio esclusivamente autoreferenziale è necessario, anche per un Istituto di ricerca, interrogare i propri clienti sul livello di soddisfazione della prestazione ottenuta, sulla qualità dei servizi resi. La misurazione del livello di conseguimento della performance organizzativa istituzionale 2022-2024 in funzione degli impatti attesi in termini di Valore Pubblico deve necessariamente essere completata attraverso una valutazione partecipativa da parte dei principali stakeholder istituzionali, che sono i primi*



*destinatari del Valore Pubblico prodotto da INAPP e, nello stesso tempo, i principali tramiti attraverso cui questo Valore Pubblico contribuisce allo sviluppo economico, sociale e culturale della società italiana.”<sup>7</sup>*

Questa impostazione è stata confermata negli anni successivi.

Il rafforzamento delle funzioni strategiche ed operative di programmazione e controllo e l’adeguamento periodico del sistema di misurazione e valutazione della performance hanno creato un *continuum*, certamente ancora migliorabile, tra la pianificazione degli obiettivi a livello individuale, operativo ed istituzionale e la misurazione-valutazione degli stessi a livello annuale e triennale.

La stima del Valore pubblico prodotto annualmente è espressa attraverso un indicatore sintetico dei risultati conseguiti rispetto ai 9 obiettivi strategici individuati dall’Istituto.

Gli obiettivi strategici fanno riferimento:

- ai tre ambiti definiti<sup>8</sup> e obbligatori per i sei EPR<sup>9</sup> non vigilati dal Ministero dell’Università e della ricerca (MUR): **Ricerca istituzionale, Ricerca scientifica e Terza missione**;
- ai tre obiettivi strategici 2022-2024, individuati dal Presidente INAPP, con riferimento al tema della prevenzione della corruzione e per la trasparenza amministrativa<sup>10</sup>;
- infine, ai tre obiettivi riferiti alle **priorità operative complementari (POC)**, ossia all’adeguamento delle condizioni interne, abilitanti e positive, richieste dall’attuazione della strategia definita. Le priorità operative complementari fanno riferimento a tre dimensioni chiave: la **salute organizzativa**, la **salute professionale** e la **salute digitale**.

Ad una articolazione compatta degli obiettivi di Valore pubblico corrisponde un elevato ventaglio di indicatori che focalizzano e presidiano il conseguimento delle priorità d’intervento espresse.

Certamente uno dei principali eventi che ha caratterizzato per l’Istituto l’annualità 2024 è stata la soppressione dell’Agenzia Nazionale Politiche Attive per il Lavoro (ANPAL) ed il contestuale dal trasferimento ad INAPP di una parte del suo personale<sup>11</sup> appartenente al Comparto Ricerca e l’obbligo di avalimento da parte di INAPP stesso nei confronti del Ministero del Lavoro in ordine alle competenze svolte nell’ex Agenzia dal personale del Comparto. Durante l’annualità sono state stipulate Convenzioni e Protocolli d’intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in merito alle modalità organizzative ed operative inerenti tale avalimento, che hanno comportato un profondo ri-posizionamento dell’Istituto e l’avvio di importanti modifiche organizzative, che si sono concluse nel 2025<sup>12</sup>.

Di seguito sono presentati e brevemente analizzati i risultati conseguiti in termini di Valore pubblico nell’annualità 2024, evidenziandone l’andamento dei risultati rispetto ai target annuali e al percorso di crescita triennale definito nel PIAO 2024-2026.

---

<sup>7</sup> [PIAO INAPP 2022-2024](#), pp.11 e ss., in Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

<sup>8</sup> Si rinvia al D.Lgs. n. 218, del 25 novembre 2016, art.17, e alle Linee guida per la valutazione degli EPR (giugno 2017) definite dall’Anvur e dalla Consulta dei Presidenti degli EPR (ConPer).

<sup>9</sup> Si veda art. 17, comma 6 del D.Lgs. n. 218, del 25 novembre 2016.

<sup>10</sup> Delibera del Presidente Inapp del 7 dicembre 2021, n. 6.

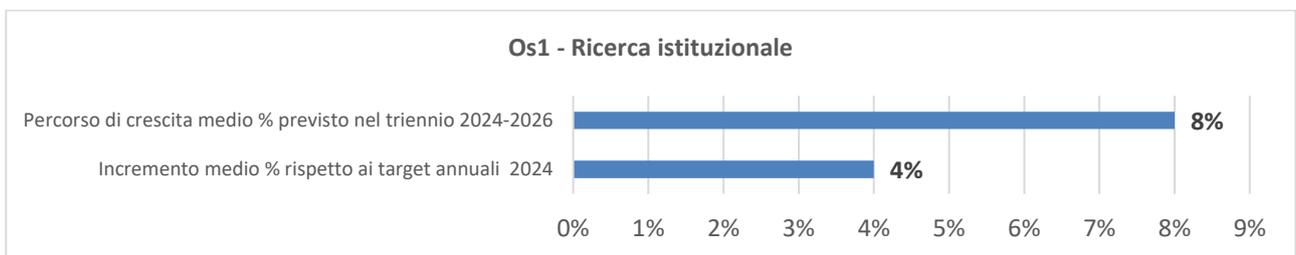
<sup>11</sup> Disposizioni introdotte dal decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023, noto come Decreto PA bis, convertito in legge n. 112 del 16 agosto 2023.

<sup>12</sup> Per approfondimenti si rinvia al PIAO 2025-2027 (pp.20 e ss.), adottato dal Consiglio di amministrazione dell’Istituto in data 18 febbraio 2025 (delibera n.1).



Valore pubblico	Descrizione sintetica
<b>OS1 Ricerca istituzionale</b>	<i>Adempiere ai compiti attribuiti all'Istituto dal decreto istitutivo (art. 10 D.Lgs. n. 150/2015), dal ruolo di Organismo Intermedio del PN FSE+ Giovani, donne e lavoro e quale componente del Sistema statistico nazionale (SISTAN). Dovranno essere finalità primarie l'elaborazione di scenari e proposte di policy e la formulazione di analisi valutative degli interventi più recenti in materia di mercato del lavoro, di politiche attive e passive, in materia di povertà e previdenza, alla luce dell'attuale contesto socioeconomico, del cambiamento tecnologico e della prospettiva della sostenibilità ambientale.</i>

<b>Valore pubblico conseguito OS1 Ricerca istituzionale</b>	Variazione media % 2024 rispetto ai target previsti	<b>+4%</b>
---	---	------------



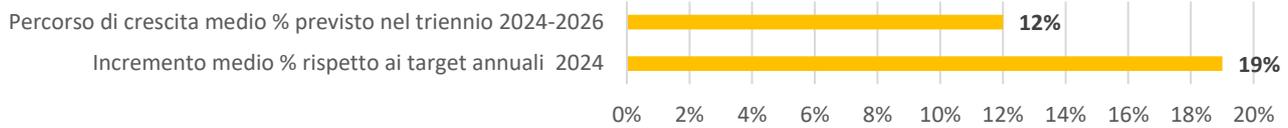
*Il PIAO 2024-2026 aveva previsto un incremento del Valore pubblico prudente, teso a consolidare i soddisfacenti valori conseguiti nel triennio precedente. I risultati raggiunti mostrano un incremento annuo del 4%, pari a circa la metà di quanto programmato nel triennio. In particolare, è stato quasi raggiunto il target attuativo, molto elevato, previsto dall'Istituto quale Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027, superato il target relativo alla produzione attesa nell'ambito della ricerca istituzionale, conseguito il target che presidia la capacità istituzionale di rispondere alla domanda di policy advice proveniente dalle Istituzioni.*

Valore pubblico	Descrizione sintetica
<b>OS2 Ricerca scientifica</b>	<i>L'attività di Ricerca scientifica dovrà essere 'policy oriented', a carattere multidisciplinare, ispirata ai più rigorosi standard scientifici e metodologici, finalizzata a costruire una solida base conoscitiva per le scelte politiche e alla formulazione di elementi valutativi sugli effetti delle politiche in materia di lavoro e di sicurezza sociale, sia nella dimensione 'ex post' che in quella 'ex ante'.</i>

<b>Valore pubblico conseguito OS2 Ricerca scientifica</b>	Variazione media % 2024 rispetto ai target previsti	<b>+19%</b>
---	---	-------------



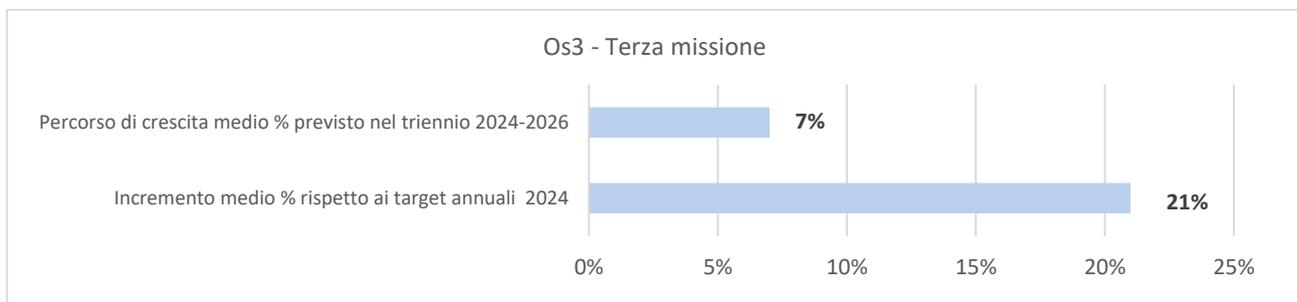
## Os2 - Ricerca scientifica



*Per l'obiettivo specifico 2 Ricerca scientifica il PIAO 2024-2026 prevedeva un incremento ambizioso, determinato da un andamento degli indicatori che seppure disomogeneo tendeva a confermare la consistente crescita della produzione scientifica. I risultati raggiunti hanno superato le stesse previsioni triennali. In particolare, risultati particolarmente soddisfacenti sono presentati dagli indicatori che presidiano la crescita delle pubblicazioni dei ricercatori dell'Istituto sulle pubblicazioni scientifiche ANVUR, i contributi scientifici accettati in call for paper, infine la crescita delle collaborazioni istituzionali con le istituzioni scientifiche, nazionali ed internazionali. Risultati superiori alle attese sono registrati, inoltre, nella produzione statistica e nella sua condivisione con il mondo della ricerca.*

Valore pubblico	Descrizione sintetica
<b>OS3 Terza missione</b>	<i>Proseguire, nelle forme appropriate all'alta qualità della ricerca, una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione dell'attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto a favore della comunità scientifica, dei policy makers e degli attori rilevanti.</i>

<b>Valore pubblico conseguito OS3 Terza missione</b>	Variazione media % 2024 rispetto ai target previsti	<b>+21%</b>
--	---	-------------

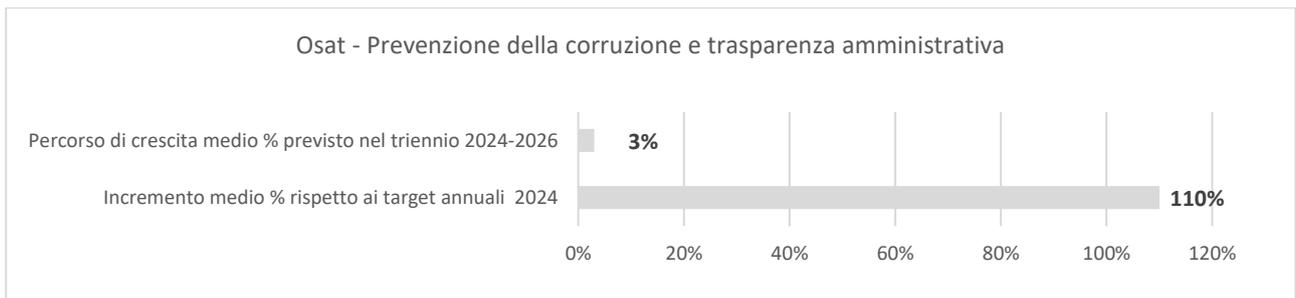




*I risultati conseguiti nel 2024 rispetto all'Os 3 – Terza missione sono largamente superiori a quanto previsto per tale annualità dal PIAO 2024-2026. Questo andamento caratterizza quasi tutti gli indicatori; risultati particolarmente elevati e superiori alle previsioni, sono stati conseguiti nelle attività convegnistica e di disseminazione, nell'audience del sito istituzionale, nel downloading della produzione editoriale, nelle citazioni, rilevate da google scholar, alle pubblicazioni istituzionali e scientifiche. I risultati registrati dall'AN Erasmus+ risultano particolarmente elevati, seppur in coerenza con i target concordati con la Commissione europea.*

Valore Pubblico	Descrizione sintetica
<b>OSAT1</b> <b>Prevenzione della corruzione</b>	<i>Proseguire nella crescita costante della cultura dell'integrità e della promozione della legalità attraverso la realizzazione di attività di informazione e di formazione al personale, nonché l'applicazione e/o progettazione di specifiche misure in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e accesso civico generalizzato.</i>
<b>OSAT2</b> <b>Trasparenza amministrativa</b>	<i>Assicurare il continuo aggiornamento e la massima accessibilità dei contenuti pubblicati nella sezione 'Amministrazione trasparente' del portale istituzionale, in attuazione sia di obblighi normativi sia di scelte informative disposte dall'amministrazione.</i>
<b>OSAT3</b> <b>Semplificazione e digitalizzazione</b>	<i>Procedere con la mappatura dei processi e la loro digitalizzazione finalizzate alla semplificazione delle procedure, quest'ultima considerata una misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019.</i>

<b>Valore pubblico conseguito OSAT</b>	<b>Variazione media % 2024 rispetto ai target previsti</b>	<b>+110%</b>
--	--	--------------



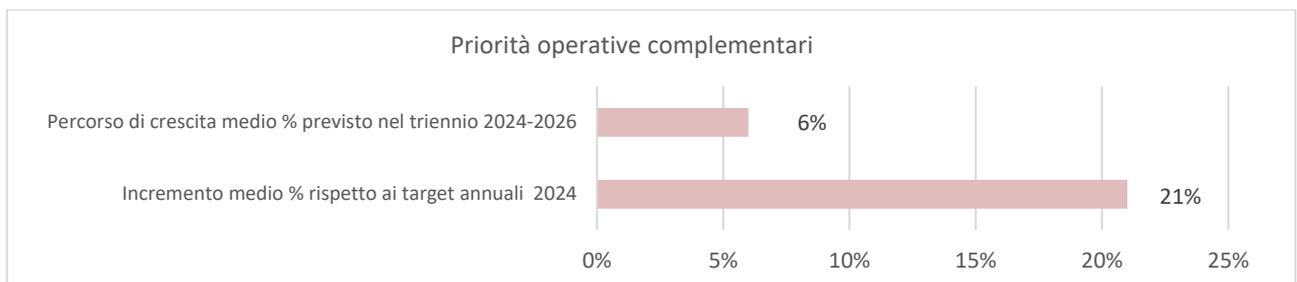
*Nel PIAO 2024-2026 era previsto un incremento ridotto del valore pubblico, determinato dal livello molto elevato già conseguito dagli indicatori che presidiano l'obiettivo strategico. L'incremento annuo verificato nel 2024 è frutto in realtà del conseguimento e/o incremento fisiologico dei risultati conseguiti ad eccezione dell'indicatore relativo alle attività di formazione e sensibilizzazione in materia di prevenzione e trasparenza che ha interessato, nel 2024, il 100% del personale rispetto ad un target del 20%.*

*Nel complesso si conferma un presidio istituzionale in materia molto elevato, consolidato dal completamento degli interventi, avviati nel 2022, per la mappatura, semplificazione e digitalizzazione delle procedure interne con l'aggiornamento dell'analisi di rischio, in base delle metodiche richieste dall'ANAC.*



Come si è detto, l'impianto analitico e valutativo del Valore pubblico istituzionale è completato da obiettivi riferiti alle **priorità operative complementari**, finalizzate all'adeguamento delle condizioni abilitanti interne richieste dall'attuazione della strategia definita nei documenti di programmazione strategica ed operativa dell'Istituto. Le priorità operative complementari fanno riferimento a tre dimensioni chiave: la **salute organizzativa**, la **salute professionale** e la **salute digitale**.

<b>Valore pubblico conseguito POC</b>	Variazione media % 2024 rispetto ai target previsti	<b>+21%</b>
---------------------------------------	---	-------------



*Nel complesso questa componente del Valore pubblico INAPP presenta risultati mediamente superiori ai target prudenziali previsti dai diversi indicatori.*

*Se il risultato è inferiore alle attese per quanto riguarda la salute organizzativa, su cui ha evidentemente inciso l'assorbimento del personale ex ANPAL, la salute professionale e quella digitale presentano risultati più che soddisfacenti, imposti dall'esigenza di sostenere, sia l'evoluzione dei fabbisogni professionali che tecnologici, sia a livello individuale che dell'infrastruttura istituzionale.*

Nel suo complesso, quindi, il **Valore pubblico** offerto dall'INAPP nell'annualità in esame appare soddisfacente e coerente con le finalità assegnate dalle norme costitutive e dagli indirizzi emessi dal Ministero vigilante e dal Consiglio di amministrazione, e che testimonia l'impegno costante dell'Istituto a adeguare e migliorare la sua capacità di risposta alla domanda espressa dalle Istituzioni nazionali, territoriali ed europee.

## 2. Analisi del contesto e delle risorse

La seconda sezione della presente Relazione ha l'obiettivo di fornire elementi utili per comprendere la fase attuativa e gestionale, evidenziando, in particolare, eventuali significativi mutamenti di contesto, l'aggiornamento del quadro delle risorse umane, strumentali e finanziarie previste dal Piano (sia in termini quantitativi che qualitativi), nonché la loro incidenza sul grado di raggiungimento degli obiettivi<sup>13</sup>.

### 2.1 L'Istituto in breve

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca, nato nel suo attuale assetto a seguito dell'emanazione del Decreto Legislativo n. 185/2016 che, a decorrere dal 1° dicembre 2016, ha così rinominato il precedente Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori (ISFOL), ridefinendone contestualmente le competenze.

<sup>13</sup>Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 di novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance.



La ridefinizione del nome, così come dei compiti ad esso assegnati, rientra nel più ampio processo di riforma del sistema delle politiche per il lavoro e di ridisegno della relativa governance<sup>14</sup>. La vigilanza sull'INAPP è esercitata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (di seguito anche solo MLPS).

La **missione affidata all'INAPP** è quella di sviluppare attività di studio, ricerca (istituzionale e scientifica), monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche, negli ambiti caratteristici di competenza. L'Istituto persegue un approccio strategico all'analisi e alla valutazione delle politiche per il lavoro, per l'istruzione/formazione professionale, per l'inclusione sociale e in materia di terzo settore. Il monitoraggio e la valutazione delle policy, la ricerca scientifica, teorica ed applicata, sono di supporto ai decisori politici, per l'ideazione, la definizione, l'implementazione e l'innovazione delle stesse politiche d'intervento.

Appare essenziale, a tal proposito, evidenziare che, come anticipato, nel corso del 2024 l'Istituto è stato interessato da un rilevante passaggio istituzionale conseguente alla soppressione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), disposta dall'art. 3 del D.L. n. 75/2023 (conv. in L. n. 112/2023) e dal D.P.C.M. n. 230/2023, con decorrenza 1° marzo 2024. Contestualmente, le funzioni dell'Agenzia sono state trasferite al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, mentre il personale appartenente al Comparto ricerca (131 unità) è transitato nei ruoli dell'INAPP.

Per garantire la continuità amministrativa e disciplinare le modalità di utilizzo del personale ex Anpal, nel 2024 sono stati adottati importanti strumenti convenzionali tra Ministero e Inapp. In una prima fase (Protocollo d'intesa del 28 febbraio 2024) l'avvalimento è stato regolato a titolo non oneroso per il Ministero, come previsto espressamente dalla norma di riferimento, con oneri a carico dell'INAPP, fino al 31 dicembre 2024. Successivamente, con la Convenzione del 23 ottobre 2024, con efficacia fino al 31 dicembre 2026, sono stati individuati **obiettivi comuni di analisi e ricerca**, in particolare:

- ✓ l'analisi delle transizioni al lavoro;
- ✓ il monitoraggio dell'operato degli attori delle politiche attive a livello nazionale e territoriale;
- ✓ il supporto alle riforme delle politiche attive del lavoro.

A completamento del quadro, il 24 dicembre 2024 è stata stipulata una Convenzione, di natura non onerosa che, con decorrenza 15 gennaio 2025, superando il Protocollo del 28 febbraio 2024 definisce gli aspetti gestionali e operativi del temporaneo avvalimento del personale ex Anpal, sempre con orizzonte al 31 dicembre 2026. Parallelamente, l'Inapp ha avviato gli adeguamenti organizzativi interni ed esterni per dare attuazione agli impegni assunti.

L'Istituto svolge attività di **ricerca in ambito statistico** ed è Ente di informazione statistica del Sistema statistico nazionale (SISTAN). In quanto parte del Sistema Statistico Nazionale, l'Istituto produce analisi statistiche lungo le proprie linee di ricerca in materia economico-sociale attraverso rilevazioni sul campo, acquisizioni di dati di fonte amministrativa, analisi longitudinali e "cross section", finalizzate alla costruzione di banche dati fruibili dai decisori politici, dagli operatori e dagli studiosi.

L'INAPP è **Agenzia nazionale del Programma Erasmus+** per il settore Istruzione e formazione professionale. Nel 2021 la designazione in tale qualità è stata confermata per il periodo 2021-2027 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali alla Commissione europea.

L'Istituto è **Punto Nazionale di Riferimento** per l'assicurazione della qualità del sistema formativo, in collegamento con la rete europea EQAVET ed Ente capofila per l'Italia del progetto Refernet del CEDEFOP.



Coordina il progetto sull'implementazione dell'Agenda europea per l'Adult Learning e partecipa all'indagine OCSE-PIAAC, nonché ai programmi di ricerca di Eurofound. Inoltre, l'Istituto è membro del Consorzio europeo ERIC-ESS e cura per l'Italia l'indagine European Social Survey. Con la soppressione dell'Anpal e il trasferimento in Inapp del personale ex Anpal appartenente al comparto della ricerca, l'Inapp ha altresì acquisito su designazione ministeriale i Punti Nazionali di Contatto (PNC) di tre ulteriori dispositivi europei: EQF Euroguidance ed Europass; inoltre, in base alle già citate Convenzioni con il Ministero del Lavoro di ottobre e di dicembre 2024, l'Istituto assicura specifico supporto all'Ufficio di Coordinamento Nazionale (UCN) EURES e alla realizzazione del progetto TMS-Eures.

Dal 1° gennaio 2018 e fino al 15 novembre 2023 – a seguito di designazione da parte dell'allora Autorità di Gestione (AdG) ANPAL e sulla base di una specifica Convenzione stipulata con l'AdG, – l'INAPP ha operato in qualità di Organismo Intermedio (OI) del Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (PON SPAO) del Fondo Sociale Europeo (FSE), ai sensi di quanto previsto dall'art. 123 del Regolamento (UE) n. 1303/2013.

Al contempo, con l'approvazione del nuovo Programma Nazionale (PN) FSE "Giovani, Donne e Lavoro" per il periodo di programmazione 2021-2027 da parte della Commissione Europea in data 1.12.2022 (Decisione C(2022) 9030), l'allora Autorità di gestione ANPAL ha confermato a INAPP il ruolo di Organismo Intermedio del PN, per il periodo aprile 2023-dicembre 2026, ai sensi dell'art. 71, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 1060/2021 e, pertanto, ha ad esso delegato le funzioni previste dall'art. 72 di tale Regolamento, ad esclusione di alcune attività della Priorità 4 e della Priorità "Assistenza tecnica" del Programma.

Pertanto, sulla base della Convenzione sottoscritta dall'allora ANPAL e da INAPP nel mese di marzo 2023 e del Piano di Attuazione successivamente trasmesso da INAPP e approvato dall'allora ANPAL che costituisce parte integrante della Convenzione stessa, INAPP ha cominciato ad operare quale **Organismo intermedio del PN "Giovani, Donne e Lavoro"** per il quadriennio 2023-2026 ed all'Istituto è stata affidata l'attuazione di sette Azioni delegate, che esso persegue attraverso otto operazioni/progetti.

Nel 2024, l'INAPP ha definito<sup>15</sup> e trasmesso<sup>16</sup> all'allora ANPAL la versione 3 del Piano di dettaglio per annualità 2023-2026, dove sono specificati e aggiornati i contenuti e gli elementi attuativi delle otto Operazioni a seguito delle economie di spesa rinvenienti dalla realizzazione delle attività 2023 e delle rimodulazioni attuative e finanziarie all'interno e tra le diverse Operazioni nei limiti previsti dalla suddetta Convenzione. Con la già citata soppressione dell'Anpal, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha acquisito dal 1° marzo 2024 il ruolo di Autorità di gestione del PON SPAO FSE 2014-2020 e del PN GDL FSE+ 2021-2027.

In funzione delle attività ed in coerenza con la propria mission l'Istituto persegue un **costante rafforzamento del proprio posizionamento scientifico**, sviluppando **collaborazioni con istituzioni, università ed enti di ricerca nazionali e internazionali**.

I principali interlocutori istituzionali dell'INAPP sono, in ambito nazionale:

- il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;
- il Ministero dell'Istruzione e del merito;
- il Ministero dell'Università e della ricerca;
- il Governo e la Presidenza del Consiglio dei ministri;

---

<sup>15</sup> Determina del Direttore generale INAPP n. 65 del 29 febbraio 2024 (relativa all'adozione della v.3 del Piano di dettaglio, che specifica e aggiorna i contenuti e gli elementi attuativi delle otto Operazioni).

<sup>16</sup> Nota prot. INAPP n. 3046 del 29 febbraio 2024 (per la trasmissione della v.3 del Piano).



- il Parlamento;
- le Regioni;
- le Parti sociali;
- il CNEL;
- l'Istituto nazionale di previdenza sociale;
- l'Istituto nazionale di statistica;
- tutti gli Enti pubblici di ricerca, al livello di Consulta dei Presidenti e Conferenza permanente dei Direttori generali;
- le Università;

mentre, in ambito europeo ed internazionale:

- l'Unione europea;
- il Cedefop;
- l'Eurodesk;
- l'Eurofound;
- l'European Training Foundation;
- l'ILO (International Labour Organization);
- l'OCSE;
- la World Bank;
- gli Istituti che svolgono funzioni simili a Inapp in altri Paesi europei, tra i quali il Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq - Francia) e il Bundesinstitut für Berufsbildung (Bibb - Germania);
- l'EBSN (European Basic Skills Network).

Con tali *stakeholders* l'Istituto mantiene e sviluppa relazioni, al fine di individuare ulteriori direttrici di intervento di interesse comune, in un'ottica di progettualità partecipata.

L'Inapp partecipa inoltre attivamente a bandi competitivi a livello europeo e internazionale, presentando candidature in qualità di organismo capofila o di partner.

## 2.2 Contesto organizzativo e risorse disponibili

Nel periodo di riferimento sono intervenuti diversi fatti che hanno prodotto effetti sul contesto in cui opera l'Istituto:

- l'insediamento del nuovo vertice politico<sup>17</sup> e amministrativo-gestionale<sup>18</sup>;
- il trasferimento di personale ed onere di avalimento di attività nei confronti del Ministero del lavoro in ordine all'ex Agenzia ANPAL sino al 31 dicembre 2026: le 131 unità di personale del comparto ricerca di ANPAL sono state trasferite all'INAPP, incrementandone le risorse e ampliandone il perimetro operativo, dal 1° marzo 2024;

---

<sup>17</sup> Dott. Natale Forlani, nominato con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, a decorrere dal 5 aprile 2024.

<sup>18</sup> Dott. Lorianò Bigi, nominato dal Consiglio di Amministrazione, a decorrere dal 15 ottobre 2024. Il Dott. Lorianò Bigi è stato incaricato dal Consiglio di Amministrazione, con Delibera n. 2 del 23 aprile 2024, di svolgere le funzioni di Direttore Generale dell'INAPP, a seguito della cessazione del precedente incarico. L'incarico, conferito ai sensi dell'art. 7, comma 2, del vigente Regolamento di organizzazione e funzionamento degli Organi e delle Strutture dell'INAPP, aveva una durata non superiore a sei mesi, strettamente necessaria al perfezionamento delle procedure per l'individuazione del nuovo Direttore Generale.



- il supporto al Ministero del Lavoro per garantire la continuità nelle attività precedentemente scolte da ANPAL: il decreto stabilisce che, fino al 31 dicembre 2026, il Ministero del Lavoro possa avvalersi di un contingente di personale INAPP pari al numero di unità trasferite da ANPAL. Questo supporto è volto a perseguire obiettivi comuni di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e sociali;
- le attività INAPP 2024 e aggiornamenti rilevanti;
- la gestione economico-finanziaria.

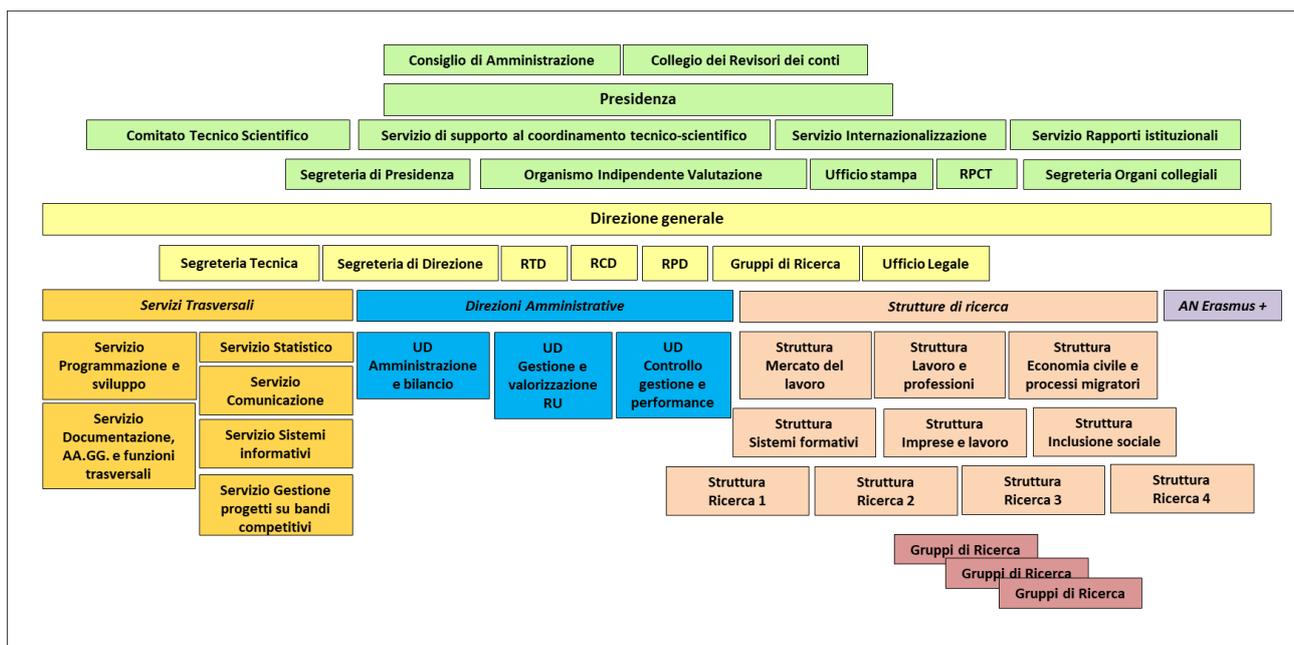
### **Il trasferimento di personale e funzioni**

L'anno 2024 ha rappresentato per l'INAPP un **passaggio di rilievo**. Con la soppressione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), disposta dal legislatore, le relative funzioni sono state trasferite al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, mentre il personale del comparto ricerca dell'ex Agenzia è transitato nei ruoli dell'Istituto a decorrere dal 1° marzo 2024.

Questo cambiamento ha comportato per l'INAPP un **ampliamento delle proprie attività**, segnando l'avvio di una fase transitoria che ha interessato tutto il 2024, nella quale l'Istituto si è trovato a garantire continuità operativa e, al tempo stesso, a riorientare la propria organizzazione in funzione del nuovo assetto istituzionale. L'integrazione del personale proveniente da ANPAL e la collaborazione con il Ministero mediante la stipula di specifiche convenzioni hanno richiesto l'adozione di nuovi strumenti organizzativi e di programmazione, consentendo di valorizzare le competenze acquisite e di rafforzare il ruolo dell'INAPP a supporto delle politiche del lavoro e sociali.

Il 2024 ha dunque rappresentato un **anno di transizione e di consolidamento**, che si concluderà nel 2025, nel quale l'Istituto ha saputo affrontare un mutamento profondo del quadro di riferimento, ponendo le basi per una più ampia capacità di analisi, ricerca e supporto tecnico-scientifico a favore del Ministero vigilante e, più in generale, delle politiche pubbliche per il lavoro e l'inclusione sociale.

Di seguito è presentata la visualizzazione semplificata del modello organizzativo vigente nel 2024.





## Dipendenti per profilo, livello e variazione nell'annualità

Livelli	Qualifica	Dipendenti al 1/1/2024	Dipendenti al 31/12/2024	Variazione annua
I	Direttore Generale	1	1	0
II	Dirigenti amministrativi	3	3	0
I	Dirigente di ricerca/tecnologo	4	4	0
II	Primo Ricercatore/Tecnologo**	39	55	16
III	Ricercatore/Tecnologo	81	108	27
IV-V	Funzionario Amm.ne	13	24	11
IV-VI	C.T.E.R.	130	177	47
VI-VII	Collaboratore di Amm.ne	94	121	27
VI-VIII	Operatore Tecnico	16	22	6
VII-VIII	Operatore Amm.ne	6	7	1
<b>Totale</b>		<b>387*</b>	<b>521**</b>	<b>134</b>

\*Il totale dei dipendenti all'1/1/2024 non comprende un dipendente in comando "IN".

\*\*Il totale dei dipendenti al 31/12/2024 non include l'unità assegnata al Direttore Generale, trattandosi di un dirigente amministrativo (già contabilizzato in tale categoria di personale), collocato in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di Direttore Generale.

Nell'organico sopra sintetizzato ovviamente è, altresì, presente e considerato anche il personale ex Anpal appartenente al Comparto Ricerca, assorbito, come premesso, a decorrere dal 1° marzo 2024 nei ruoli dell'Istituto.

Appare utile evidenziare come, anche nel 2024, la quasi totalità dei dipendenti INAPP abbia continuato a svolgere parte delle proprie attività da remoto, mediante **contratti di lavoro agile e n. 40 contratti di telelavoro**. Il personale ex Anpal, transitato in INAPP dal 1° marzo 2024, ha continuato a beneficiare degli accordi di lavoro agile e di lavoro da remoto sottoscritti prima della soppressione della stessa Agenzia.

L'Istituto, inoltre, in coerenza con il proprio piano dei fabbisogni di personale, ha nel corso del 2024:

- ✓ con Determina n. 10 del 2024, disposto l'assunzione di n. 1 unità di personale con il profilo di Ricercatore di III livello professionale mediante scorrimento della graduatoria finale, approvata con Determina n. 354 del 28 novembre 2023, della procedura riservata di reclutamento speciale transitorio ai sensi dell'articolo 20, commi 2 e 9, D. Lgs. n. 75/2017 e s.m.i., per titoli ed esami, per l'assunzione di n. 2 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di Ricercatore di III livello professionale (Codice identificativo RIC-III-2022\_Art. 20) di cui al Bando n. 3 del 2023 emanato con Determina n. 456 del 6 dicembre 2022;
- ✓ con Determina n. 12 del 2024, disposto l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 unità di personale con il profilo di Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (VI livello professionale) mediante scorrimento della graduatoria finale, approvata con Determina n. 123 del 29 marzo 2022, del concorso pubblico, per titoli ed esami, di cui al Bando n. 1 del 2021, per il reclutamento di n. 3 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con il suddetto inquadramento, emanato con Determina n.130 del 26 aprile 2021;
- ✓ con Determina n. 396 del 21 dicembre 2023, perfezionato la procedura di mobilità esterna volontaria, per titoli e colloquio, ai sensi dell'articolo 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., per l'immissione in ruolo di n. 1 unità di personale, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di Primo ricercatore (II livello professionale) presso la sede INAPP di Roma (Codice identificativo MOB P\_RIC-II-2023) di cui all'Avviso emanato con



Determina n. 269 del 6 settembre 2023. Con Determina n. 14 del 24 gennaio 2024, è stata disposta poi la relativa assunzione a tempo indeterminato;

- ✓ con Determina n. 257 del 6 agosto 2024, perfezionato il concorso pubblico di cui al Bando n. 2 del 2022, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 4 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di Funzionario di Amministrazione di V livello professionale (Codici identificativi FUNZ-V-2022-2.0A; FUNZ-V-2022-2.0B; FUNZ-V2022-2.0C; FUNZ-V-2022-2.0D), emanato con Determina n. 330 del 22 agosto 2022 e successivamente modificato, con riapertura dei termini, come da Determina n. 176 del 29 maggio 2023. Con Determina n. 278 del 12 settembre 2024 è stata disposta l'assunzione a tempo pieno e indeterminato delle n. 4 unità di personale risultate vincitrici della procedura selettiva in questione;
- ✓ con Determina n. 366 dell'8 novembre 2024, emanato il Bando di concorso pubblico n. 2 del 2024, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 1 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di Tecnologo di III livello professionale (Codice identificativo TEC-III-COM-2024);
- ✓ con Determina n. 465 del 23 dicembre 2024, emanato il Bando di concorso pubblico n. 3 del 2024, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 4 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di Ricercatore di III livello professionale (Codice identificativo RIC-III-2024.0A e RIC-III2024.0B);
- ✓ con Determina n. 475 del 18 dicembre 2024, disposto l'assunzione di n. 2 ulteriori unità di personale con il profilo di Funzionario di Amministrazione (V livello professionale) mediante scorrimento delle graduatorie finali, approvate con Determina n. 257 del 6 agosto 2024, del concorso pubblico di cui al succitato Bando n. 2 del 2022, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 4 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di Funzionario di Amministrazione di V livello professionale;
- ✓ in attuazione della Determina n. 160 del 3 giugno 2024) perfezionato l'assunzione di n. 1 unità di personale con disabilità, con il profilo di Collaboratore di Amministrazione (VII livello professionale), all'esito positivo di un tirocinio formativo semestrale attivato agli esiti dello scorrimento della graduatoria finale del concorso pubblico riservato di cui al Bando n. 4 del 2021;
- ✓ con efficacia a decorrere dal 1° febbraio 2024, perfezionato l'assunzione di n. 1 unità di personale con disabilità, con il profilo di Operatore di Amministrazione (VIII livello professionale), relativamente alla sede di Benevento, l'Istituto, a fronte della scopertura di una unità nella quota di riserva ex art. 1, L. n. 68/1999 registrata ex novo nel PID 2024.

### ***Il supporto al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali***

Nel corso del 2024, l'INAPP ha fornito un rilevante supporto al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'ambito delle funzioni trasferite dalla soppressa ANPAL, garantendo la continuità operativa attraverso specifiche intese. In tale quadro, sono stati confermati gli incarichi già attribuiti in ANPAL ai Responsabili di Struttura ed è stato disposto l'inserimento temporaneo nell'organigramma dell'Istituto delle **quattro Strutture di ricerca già presenti in ANPAL**, a rafforzamento delle attività di analisi e supporto tecnico-scientifico in favore del Ministero vigilante, in attesa di un riassetto più puntuale che si consoliderà nel 2025. Con riferimento alle attività strettamente finalizzate a supportare specifiche competenze attribuite alle Divisioni della Direzione generale per le politiche attive del lavoro del Ministero, la stessa Direzione generale ha individuato le attività della soppressa Anpal che necessitano di specifico supporto con caratteristiche di prossimità da parte dell'INAPP, che riguardano in particolare: il supporto alla Governance del PN Giovani,



donne e lavoro e alla programmazione e progettazione di interventi del Programma nazionale; il supporto al monitoraggio e alla valutazione del Programma nazionale Giovani donne e lavoro; il supporto all'Ufficio di Coordinamento nazionale (UCN) e alla realizzazione del progetto TMS Eures; il supporto al coordinamento dei programmi di politiche attive del lavoro e delle attività dei CPI; il supporto all'Autorità capofila e di coordinamento nazionale del Fondo sociale europeo.

### **Attività INAPP 2024 e risorse finanziarie**

Nella programmazione 2024 del PIAO sono state ricomprese tutte **le attività istituzionali a carattere ricorrente, nonché la sintesi dei diversi piani, programmi e progetti operativi**, con finalità, fonti finanziarie e committenze diverse, nazionali e dell'Unione europea. Gli indirizzi scientifici emanati dall'Organo di governo dell'Istituto sono stati tradotti in azioni concrete e in risultati scientifici resi disponibili, in coerenza con la *mission* dell'INAPP, a favore dei *policy maker* nei settori del mercato del lavoro, dell'inclusione sociale e della formazione, nonché a beneficio degli stakeholder rilevanti, della comunità scientifica e della collettività nel suo complesso.

Per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, l'Istituto riceve e utilizza un contributo ordinario di funzionamento da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Inoltre, Inapp riceve fondi a destinazione vincolata da parte di soggetti esterni che riguardano:

- attività relative alla programmazione dei Fondi Strutturali FSE;
- programmi ed iniziative europei per la cui attuazione nello Stato membro Italia l'incarico è stato affidato all'Istituto (Erasmus Plus, Programma ReferNet del Cedefop, Implementation of the European Agenda for Adult Learning, PNR EQAVET, PNC EQAVET, PNC, Euroguidance, PNC Europass);
- altre risorse finanziarie derivanti da accordi, convenzioni e protocolli con soggetti e istituzioni nazionali e internazionali.

### **Risorse finanziarie stanziare ed accertate nel 2024 per piani, programmi e progetti operativi**

PROGRAMMI/PIANI/PROGETTI	TIPOLOGIA FONTE FINANZIARIA	ENTRATE		% entrata accertata sul totale accertato
		STANZIATE	ACCERTATE	
Attività istituzionali ricorrenti	Fondo Istituzionale	37.029.699,95	37.029.700,00	27,67%
Fondo Sociale Europeo 2024 - PN GDL	Fondo Sociale Europeo – Fondo di Rotazione 2024	9.777.298,91	9.207.979,62	6,88%
Erasmus plus funds per le azioni decentrate	Commissione Europea – Fondi Nazionali	80.833.334,00	80.833.334,00	60,41%
Erasmus Plus funzionamento periodo 01/01/2024 - 31/12/2024	Commissione Europea – Fondi Nazionali	3.463.475,00	3.463.475,00	2,59%
National coordinators for the implementation of the European Agenda for Adult Learning - Agreement 2024-2025	Fondi Internazionali	380.529,68	380.529,68	0,28%
Eulep "European Learning Experience Platform" 01/06/2022 - 31/05/2026	Fondi Internazionali	23.335,15	23.335,15	0,02%
EQAVET NRP ITALY - project 101124644 - 01/09/2023 - 31/08/2026	Fondi Internazionali	145.602,76	145.602,76	0,11%
Refernet 2024	Fondi Internazionali	43.620,00	43.620,00	0,03%



Progetto Fondimpresa 2023/2026	Fondi nazionali	24.761,38	24.761,38	0,02%
Accordo di collaborazione con Dip.to Politiche della Famiglia - 01/01/2023 - 31/12/2025	Fondi nazionali	322.839,21	322.839,21	0,24%
Promozione parità retributiva - 14/03/2023 - 30/06/2026	Fondi nazionali	642.901,85	713.032,08	0,53%
Disabilità e non autosufficienza 01/01/2022 - 31/12/2025	Fondi nazionali	486.000,00	486.000,00	0,36%
Contrasto alla deprivazione materiale 15/04/2024 - 14/04/2026	Fondi nazionali	45.930,00	45.930,00	0,03%
Accordo di collaborazione con Università di Verona - 17/06/2024 - 31/12/2027	Fondi nazionali	300.005,62	300.005,62	0,22%
Euroguidance National View Italy 2024 - 2026 (Project n. 101163221 ENVI 2024-2026)	Fondi Internazionali	159.006,40	284.240,00	0,21%
Finanziamento Towards Operational National Qualification Framework in Italy (Project n. 101163296 ToNQFit)	Fondi Internazionali	102.033,04	187.264,00	0,14%
Finanziamento Pass2Europe (Project n. 101163230 P2E)	Fondi Internazionali	145.420,19	317.680,00	0,24%
<b>Totale attività INAPP</b>		<b>133.925.793,14</b>	<b>133.809.328,50</b>	<b>100,00%</b>

La tavola precedente sintetizza le principali entrate assegnate/accertate nel 2024, distinte in base alle diverse tipologie di finanziamento ricevute, e restituisce un'immagine aggregata delle attività svolte.

In particolare, nel corso del 2024, in relazione alla propria missione ed i compiti istituzionali assegnatigli dal proprio Statuto, l'Istituto ha proseguito il proprio impegno nel promuovere e sostenere i **processi di modernizzazione del Paese**. In questo quadro, tali attività si sono concentrate in particolare sull'analisi dei fenomeni e delle loro cause e sulla valutazione degli interventi di policy più recenti nell'ambito di tutte le politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro, nonché sull'elaborazione di scenari e proposte di policy in via prioritaria sui temi relativi alle dinamiche del mercato del lavoro, ai servizi ed alle politiche per il lavoro, alla povertà e alla previdenza, tenendo conto dell'impatto socio-economico del cambiamento tecnologico e della prospettiva della sostenibilità ambientale.

Nel 2024 l'Istituto ha proseguito nello svolgimento di **attività di ricerca a carattere ricorrente**, ex lege o per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che confluiscono in specifici rapporti. Tra questi:

- Rapporto sul sistema nazionale di formazione professionale, redatto ai sensi dell'art. 20 della legge n. 845/78 (legge-quadro in materia di formazione professionale), sullo stato e le prospettive del sistema nazionale di formazione professionale;
- Rapporto annuale sull'apprendistato, redatto ai sensi del Decreto ministeriale 20 maggio 1999 n. 179, art. 4;
- Rapporto di monitoraggio dei tirocini extracurricolari;
- Rapporto annuale di monitoraggio delle azioni formative nell'ambito del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione sullo stato dell'arte dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), compreso il sistema duale in IeFP, redatto ai sensi del D. Lgs. 76/2005 "Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53" (art. 7) e dei decreti di finanziamento del sistema IeFP emanati annualmente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;



- Rapporto annuale al Parlamento sulla Formazione continua in Italia, redatto ai sensi dell'articolo 66 della legge n. 144/99, sulle iniziative di formazione continua condotte nel Paese, con particolare riguardo ai risultati delle policy e degli strumenti di sostegno pubblici e privati;
- Rapporto al Parlamento sullo stato di attuazione della L.68/1999, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- Relazione annuale sulla fruizione dei dispositivi relativi all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105.

Per quanto riguarda il ruolo di **Organismo Intermedio del PN GDL 2021-2027**, il 2024 è stato contraddistinto dall'aggiornamento del Piano di Attuazione (v.3) delle azioni delegate all'Istituto. In tale sede sono stati rivisti e specificati i contenuti e gli elementi attuativi delle otto Operazioni affidate, anche a seguito delle economie di spesa generate dalle attività 2023 e delle rimodulazioni attuative e finanziarie intervenute sia all'interno delle singole Operazioni sia tra esse.

L'Inapp ha continuato ad essere impegnato nello svolgimento di **attività di supporto tecnico-scientifico su richiesta del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e della Presidenza del Consiglio dei ministri**. In particolare:

- ✓ Ministero del lavoro - Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, Convenzione non onerosa ai sensi dell'art. 38 del D.P.C.M. n. 230 del 22 novembre 2023 volta a garantire la continuità delle attività svolte dal personale del comparto ricerca nell'Anpal a seguito del trasferimento delle funzioni al Ministero, non per obiettivi di interesse comune di analisi, scadenza 31/12/2026;
- ✓ Ministero del lavoro - Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, Convenzione non onerosa ai sensi dell'art. 318 del D.P.C.M. n.230 del 22 novembre 2023 relativa ad aspetti gestionali ed operativi concernenti le modalità in cui si realizza il temporaneo, scadenza 31/12/2026;
- ✓ Ministero del lavoro - Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale, Convenzione per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio, valutazione e sostegno alla governance delle politiche pubbliche sui temi dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", scadenza 02/08/2026;
- ✓ Ministero del lavoro - Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale, Convenzione di sovvenzione volta a definire le azioni di carattere specialistico e scientifico che la collaborazione porrà in essere nell'ambito delle attività di supporto e assistenza al Ministero nelle materie di competenza per le politiche per la non autosufficienza e la disabilità, scadenza 1/12/2025;
- ✓ Ministero del lavoro - Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale, Accordo stipulato ai sensi dell'art. 15, comma 1, legge n. 241/1990, volto a definire azioni di carattere specialistico e scientifico che INAPP, in collaborazione con il Ministero, porrà in essere ai fini della realizzazione dell'indagine strutturata sui destinatari finali del sostegno materiale ricevuto dal FSE+ nonché della realizzazione di attività di monitoraggio delle azioni riferite alla Priorità 3 "Contrasto alla deprivazione materiale (FSE+), obiettivo specifico m) sostegno alle persone in condizione di grave povertà" del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-27, scadenza 11/04/2026;
- ✓ Ministero del lavoro - Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, Accordo di Programma ex articolo 15 della legge n. 241/1990 per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio e sostegno alla governance delle politiche pubbliche sui temi della partecipazione al



- mercato del lavoro in ottica di genere, della promozione della parità retributiva e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, scadenza 30/06/2026;
- ✓ Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia, Accordo di collaborazione ai sensi dell'articolo 15 della legge n. 241 del 1990 (e successivo Atto aggiuntivo del 4.08.2023 registrato alla Corte di Conti con visto n. 2449 del 7.09.2023) per lo sviluppo di una collaborazione triennale, sui temi dell'invecchiamento attivo e per l'individuazione e attuazione di politiche e strategie di promozione *dell'active ageing* che soddisfino i bisogni e le necessità emergenti, scadenza 14/03/2026;
  - ✓ Ispettorato nazionale del lavoro (INL), Convenzione di collaborazione per la reciproca collaborazione nell'attività di analisi di contesto e lettura dei dati inerenti al mercato del lavoro e dei fenomeni evolutivi e/o di irregolarità che lo caratterizzano con specifici ambiti di azione, scadenza 27/09/2026.

In quanto parte del Sistema Statistico Nazionale, l'Istituto nel 2024 ha proseguito nella **produzione di analisi statistiche** lungo le proprie linee di ricerca in materia economico-sociale attraverso rilevazioni sul campo, acquisizioni di dati di fonte amministrativa, analisi longitudinali e “*cross section*”, finalizzate alla costruzione di banche dati fruibili dai decisori politici, dagli operatori e dagli studiosi. È proseguita la partecipazione ai Circoli di Qualità del Programma Statistico Nazionale (PSN).

Lo **sviluppo delle basi dati** di cui l'Istituto è titolare e l'integrazione con basi dati di altre istituzioni, nonché la messa a disposizione dei dati a beneficio della comunità scientifica e del pubblico più vasto costituiscono un ambito su cui l'Istituto ha continuato ad investire in misura consistente nel 2024, proprio nella logica di valorizzare i risultati del proprio lavoro e di renderli fruibili all'esterno.

Nell'annualità di riferimento l'Istituto ha proseguito la **partecipazione a diversi Programmi di ricerca e ad altre iniziative**, ha avviato **nuove attività e collaborazioni** con gruppi di lavoro transnazionali ed ha continuato a prendere parte a progetti e bandi di ricerca competitivi finanziati da istituzioni nazionali e internazionali.

Tra i Programmi di ricerca e le iniziative internazionali già in corso si evidenziano, in particolare:

- ✓ l'INAPP partecipa a PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), il programma internazionale finalizzato alla valutazione delle competenze della popolazione adulta, promosso dall'OCSE che vede il coinvolgimento di molti Paesi del mondo;
- ✓ l'INAPP rappresenta l'Italia - in qualità di National Entity – ed è full member dell'ESS ERIC. L'European Social Survey è un'indagine statistica realizzata nell'ambito di un European Research Infrastructure Consortium (ESS ERIC), sotto il framework legale della Commissione Europea. Tale indagine, a carattere transnazionale, viene condotta con cadenza biennale in oltre 30 paesi dell'Europa e rileva gli atteggiamenti, le credenze e i comportamenti dei cittadini europei per misurare la stabilità e i cambiamenti nel tempo degli atteggiamenti e dei comportamenti degli europei;
- ✓ l'INAPP prosegue e rafforza la collaborazione con Eurofound su temi di policy e istituzionali pertinenti alle attività dell'Agenzia della Commissione europea.

L'INAPP ha partecipato a **progetti e bandi di ricerca competitivi** finanziati da istituzioni nazionali e internazionali, anche in partenariato con organismi italiani e stranieri. I principali progetti vinti dall'Istituto, realizzati nel corso dell'annualità 2024, sono Progetto Horizon 2020 “Next Steps in Securing the Sustainability of the European Social Survey, European Infrastructure Research Consortium – ESS-SUSTAIN2” (SB); Progetto Erasmus+ EULEP; Progetto Horizon Europe EU-ALMPO; Bando IeFP Sardegna.



Numerosi sono, inoltre, i protocolli e gli **accordi di collaborazione** sottoscritti nell'annualità dall'Istituto (ad esempio con Università Telematica "Giustino Fortunato", IFEL - Fondazione Istituto per la Finanza e l'Economia Locale, Università degli studi di Verona - Dipartimento di Scienze Economiche, CNEL, ISCI-International Society for Child Indicators, Università degli Studi di Bari Aldo Moro - Dipartimento di Scienze Politiche, Università degli Studi di Roma "La Sapienza" - Dipartimento di Economia e Diritto).

Nel 2024 l'Istituto ha proseguito **l'attività di promozione, disseminazione e valorizzazione** delle attività, degli strumenti e dei risultati prodotti dall'Istituto a favore della comunità scientifica, dei policy maker e degli attori rilevanti, di target specifici. Anche nell'annualità 2024 è stato elaborato il **Rapporto annuale INAPP**, che è stato presentato alla Camera dei deputati alla presenza di *stakeholder* e *policy maker*.

Per quanto concerne le attività a specifico finanziamento europeo, l'INAPP svolge, inoltre, attività di particolare rilievo per i sistemi di istruzione/formazione e lavoro in Italia, legate ad altre linee di finanziamento europeo. In particolare, INAPP è **Agenzia Nazionale del Programma Erasmus+** Istruzione e formazione professionale. Il Programma Erasmus+ offre ad un ampio spettro di beneficiari l'opportunità, in particolare, di partecipare ad iniziative di mobilità transnazionale (Azione chiave 1 - KA1) volte al rafforzamento di competenze professionali cruciali in una logica di occupabilità e di crescita personale, nonché di supportare azioni di cooperazione (Azione chiave 2 - KA2) mirate a promuovere l'innovazione e la qualità dei sistemi di istruzione e formazione professionale. Tra le sovvenzioni che il Programma Erasmus+ assegna all'Agenzia vi sono, inoltre, i fondi destinati a finanziare le *Training Cooperation Activities* (TCA – Azione chiave 3 – KA3), finalizzate a sostenere la partecipazione di operatori dell'istruzione e formazione professionale a seminari ed eventi formativi in Europa. In linea con la core mission dell'Istituto, l'Agenzia Nazionale Erasmus+ realizza, infine, diversificate attività di analisi *evidence-based* volte ad esplorare il contributo del Programma alle priorità dell'Agenda europea per l'istruzione e la formazione. Le risorse complessive stanziare dalla Commissione Europea per il 2024 hanno raggiunto i 79,4 milioni di euro, di cui in particolare 69,6 milioni per la mobilità transnazionale e 9,1 milioni per i partenariati strategici.

### **La gestione economico-finanziaria.**

Il Bilancio di Previsione 2024 è stato adottato dal Consiglio d'Amministrazione il 30 ottobre 2023 con delibera n. 11 e approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota prot. n. 9197 del 21 dicembre 2023.

Successivamente è stato modificato con l'adozione di quattro note di variazione decisionale:

- I Nota di Variazione Decisionale 2024, adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 31 maggio 2024 con delibera n. 6 e approvata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), con nota prot. 3126 del 27 giugno 2024;
- II Nota di Variazione Decisionale 2024, adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 23 luglio 2024 con delibera n. 9 e approvata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), con nota prot. 4868 del 8 agosto 2024.
- III Nota di Variazione Decisionale 2024, adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 25 novembre 2024 con delibera n. 17 e approvata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), con nota prot. 11642 del 20 dicembre 2024;



- IV Nota di Variazione Decisionale 2024 adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 20 dicembre 2024 con delibera n. 19 e approvata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), con nota prot. 378 del 10 gennaio 2025;

e tre note di variazione gestionale:

- I Nota di Variazione Gestionale 2024, adottata dal Direttore Generale il 11 gennaio 2024 con determina n. 4;
- II Nota di Variazione Gestionale 2024, adottata dal Direttore Generale il 15 febbraio 2024 con determina n. 42;
- III Nota di Variazione Gestionale 2024, adottata dal Direttore Generale il 30 dicembre 2024 con determina n. 518.

### 3. La performance organizzativa

La terza sezione della Relazione è dedicata alla rendicontazione dei risultati della performance organizzativa.<sup>19</sup>

Pertanto, di seguito sono presentati:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali, evidenziando eventuali scostamenti rispetto ai target e le loro cause;
- i risultati ottenuti rispetto ai target annuali degli obiettivi specifici triennali;
- la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno 2024, tenendo conto degli effetti del contesto, interno ed esterno, illustrato nella precedente sezione

#### 3.1 Obiettivi e risultati annuali

La programmazione della performance 2024 dell'Istituto<sup>20</sup> è stata articolata sulla base:

- **dell'Atto di indirizzo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali** per il triennio 2023-2025 (DM n. 67 del 28 aprile 2023 - *Aggiornamento dell'Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali diretto ad INAPP per il triennio 2023 – 2025*);
- degli **Indirizzi strategici** dell'Istituto per il triennio 2024-2026 (Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP n. 16 del 30 novembre 2023).

Gli indirizzi strategici, deliberati dal Consiglio di Amministrazione INAPP per il triennio 2024-2026, sono stati assunti quali obiettivi specifici dell'Istituto. Inoltre, come già detto, con Delibera del Presidente n. 6 del 7 dicembre 2021, sono stati definiti tre Obiettivi Strategici in materia di anticorruzione e trasparenza (OSAT), validi per il triennio 2022-2024.

Il conseguimento degli obiettivi programmati, finalizzato a potenziare il contributo dell'Istituto allo sviluppo culturale, scientifico e socioeconomico del Paese (Valore pubblico), è responsabilità dell'intero Istituto; il loro

---

<sup>19</sup> Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 di novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance.

<sup>20</sup> Inserita (sez. 2.2) nel PIAO 2024-2026, adottato dal Consiglio di Amministrazione INAPP con delibera n. 5 del 17 maggio 2024.



perseguimento è stato affidato alle unità organizzative sulla base delle specifiche responsabilità funzionali (obiettivi operativi annuali <sup>21</sup> e relativi indicatori e target).

Nel 2024 sono stati assegnati e rendicontati 220 obiettivi annuali (operativi ed individuali).

Di seguito si presenta la distribuzione degli obiettivi annuali con riferimento agli obiettivi istituzionali e alle macro-funzioni organizzative.

Obiettivi Istituzionali	Obiettivi operativi	Obiettivi individuali	Tot.
OS1 - Ricerca Istituzionale	31	9	40
OS2 – Ricerca scientifica	40	8	48
OS3 – Terza missione	25	13	38
OSAT1 – Prevenzione della corruzione	4	2	6
OSAT2 – Trasparenza amministrativa	3	12	15
OSAT3 – Semplificazione e digitalizzazione	1	-	1
POC1 – Salute organizzativa	17	27	44
POC2 – Salute professionale	6	7	13
POC3 – Salute digitale	10	5	15
<b>Totale</b>	<b>137</b>	<b>83</b>	<b>220</b>

Macro-funzioni	Obiettivi operativi	Obiettivi individuali	Tot.
Direzione generale	4	3	7
Direzioni amministrative	16	31	47
Servizi trasversali	26	27	53
Strutture di Ricerca	78	21	99
AN Erasmus+	3	1	4
Funzioni Specialiste	10	-	10
<b>Totale</b>	<b>137</b>	<b>83</b>	<b>220</b>

Il livello di conseguimento degli obiettivi operativi annuali nel 2024 è stato complessivamente molto elevato. Su un totale di 137 obiettivi, **soltanto in nove casi** si è registrato un risultato inferiore al target programmato: le motivazioni associate a tale mancato pieno risultato sono puntualmente spiegate nel proseguo della relazione. Tale andamento riflette l’approccio prudenziale adottato nella definizione dei target per l’annualità, resosi necessario a seguito delle rilevanti modifiche intervenute già nel corso del 2023<sup>22</sup>. In tale contesto, la pianificazione strategica ha richiesto particolare attenzione, tenendo conto dell’ampliamento

<sup>21</sup> Nella presente Relazione è utilizzata la nomenclatura adottata con l’aggiornamento 2024 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 20 del 20 dicembre 2024). Gli obiettivi specifici e strategici ed i relativi indicatori e target, a carattere triennale, definiscono assieme alle Priorità operative complementari la performance organizzativa istituzionale. Gli obiettivi operativi ed i relativi indicatori e target definiscono i risultati attesi, a valenza annuale, attribuiti alle unità organizzative. La performance organizzativa dell’unità operativa e gli eventuali obiettivi individuali annuali, assegnati alle singole unità di personale con responsabilità di direzione e/o coordinamento delle funzioni ed unità organizzative di secondo e terzo livello, assieme ai comportamenti organizzativi espressi, costituiscono il riferimento per la misurazione e valutazione della performance individuale annuale.

<sup>22</sup> Il citato decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023, noto come Decreto PA bis, convertito in legge n. 112 del 16 agosto 2023.



delle competenze e delle risorse disponibili, nonché delle nuove sfide operative e gestionali connesse alle trasformazioni istituzionali.

Il soddisfacente risultato conseguito da tutte le unità organizzative rispetto agli obiettivi operativi di competenza si è riflesso nei risultati conseguiti per quanto riguarda la performance organizzativa di livello istituzionale (obiettivi specifici).

Nell'**Allegato 1** alla presente Relazione sono presentati nel dettaglio i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi operativi annuali dalle diverse funzioni ed unità organizzative di primo e secondo livello.

### ***Uffici Dirigenziali amministrativi-gestionali***

Nell'annualità in esame:

- all'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane sono stati assegnati obiettivi annuali riguardanti, in particolare: l'attuazione della pianificazione strategico-gestionale; la promozione della valorizzazione e dell'empowerment del personale, del benessere organizzativo, della salute e della conciliazione vita-lavoro, nonché al contrasto di ogni forma di discriminazione; l'adozione di strumenti di incentivazione del personale.
- all'Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio sono stati assegnati obiettivi annuali riguardanti, in particolare: il monitoraggio e la rendicontazione delle spese sostenute dall'Istituto in qualità di Organismo intermedio del PN GDL, insieme al monitoraggio fisico e finanziario del medesimo Piano; il controllo delle procedure di riscossione dei crediti e della gestione dei residui attivi e passivi; la verifica del rispetto dei tempi per l'acquisizione di beni e servizi; nonché il monitoraggio delle spese rendicontate su fondi esterni e la gestione delle eventuali osservazioni o rilievi.
- all'Ufficio dirigenziale Controllo di Gestione e Performance sono stati assegnati obiettivi annuali riguardanti, in particolare: il supporto tecnico e metodologico alle attività e agli adempimenti connessi al ciclo della performance; l'aggiornamento dell'analisi organizzativa e la mappatura/digitalizzazione delle procedure amministrative; l'analisi delle principali evidenze gestionali relative alle attività istituzionali; il contributo agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali.

### ***Servizi/Uffici trasversali***

La struttura organizzativa dell'INAPP ha previsto nel 2024 nove Servizi trasversali – sei afferenti alla Direzione Generale e tre alla Presidenza – oltre a un Ufficio Legale.

Gli obiettivi annuali assegnati, nei rispettivi ambiti di competenza, sono stati conseguiti con il sostanziale rispetto dei target previsti.

### ***Strutture di ricerca***

Il modello organizzativo dell'INAPP, nel 2024, è risultato articolato in dieci Strutture di ricerca, di cui sei di consolidata istituzione all'interno dell'Istituto e quattro temporaneamente mantenute per tale annualità in funzione dei Protocolli stipulati con il Ministero del lavoro in relazione alla soppressione di ANPAL, come sopra già riferito, ed all'organizzazione provvisoria delle attività di avvalimento nei confronti del Ministero stesso.

Tutte le Strutture di ricerca sono state impegnate nella realizzazione di obiettivi annuali relativi alla Ricerca istituzionale (attività di competenza previste dal Piano triennale di attività (PTA), dal Piano di attuazione annuale dell'INAPP come Organismo intermedio del PN GDL o da altre committenze istituzionali, con indicatori di attuazione fisica – output), alla Ricerca scientifica (attività di ricerca scientifica previste a valere



sui fondi istituzionali o su altre committenze, con indicatori di risultato – pubblicazioni validate in peer review per le linee editoriali dell’Istituto, presentate ed accettate in *call for paper*, validate per la pubblicazione in riviste scientifiche, ecc.), alla Terza missione (attività di valorizzazione e disseminazione scientifica e divulgativa collegate agli specifici ambiti di competenza, quali organizzazioni o co-organizzazione di convegni, seminari e webinar, partecipazioni qualificate, ossia come relatori o *discussant*, ad eventi, ecc.).

Il livello di conseguimento degli obiettivi operativi e dei relativi target è risultato ampiamente positivo, registrando il pieno raggiungimento nella quasi totalità delle Strutture di ricerca, con limitate eccezioni in tre di esse.

### **Agenzia Nazionale Erasmus+ VET**

Tra gli obiettivi assegnati all’Agenzia Nazionale Erasmus+ per il 2024 vi era quello di garantire un efficace supporto agli organismi operanti nel settore dell’istruzione e della formazione professionale, al fine di assicurare la piena comprensione delle regole di allocazione del budget previste dal Programma Erasmus+ per i progetti di mobilità accreditati (KA121) e a breve termine (KA122). L’attività di consulenza e accompagnamento ha consentito un ampio assorbimento delle risorse disponibili e il superamento dei target pianificati. È stato inoltre pienamente raggiunto l’obiettivo relativo alla partecipazione ai progetti di mobilità Erasmus+ (Azione Chiave 1 – KA1), con un totale di 16.576 partecipanti coinvolti nelle attività di mobilità individuale.

### **Altre funzioni e unità specialistiche**

La struttura organizzativa dell’INAPP è completata da alcune unità/funzioni a carattere specialistico, richieste dalla normativa (come è il caso del RPCT – Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, del RTD – Responsabile Transizione Digitale, del RCD – Responsabile Conservazione Digitale). Anche in questo caso gli obiettivi operativi di competenza ed i relativi target sono stati conseguiti.

### **3.3 Obiettivi triennali, risultati annuali e stato di avanzamento**

Il Piano della performance 2022-2024, adottato, come si è detto, dal Consiglio di Amministrazione INAPP con delibera n. 5 del 17 maggio 2024, ha:

- confermato la struttura della performance organizzativa istituzionale, articolata su tre macro ambiti (Ricerca Istituzionale, Scientifica e Terza missione), come previsto dal D. Lgs. 218/2016, ed integrata con riferimento agli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa (OSAT) e alle priorità operative complementari (POC), finalizzate alla gestione e al presidio della salute organizzativa, professionale e digitale;
- riconsiderato, in senso prudenziale, i target annuali 2024 e la loro proiezione triennale in considerazione delle disposizioni introdotte dal decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023, noto come Decreto PA bis, convertito in legge n. 112 del 16 agosto 2023, già richiamate nella prima parte della relazione.

Di seguito, a completamento delle valutazioni sintetiche presentate nella prima parte e tenuto conto delle considerazioni sopra esposte, sono presentati per ciascun obiettivo, in forma tabellare, i risultati programmati (*target*) e conseguiti a livello istituzionale (performance organizzativa) nell’annualità di riferimento.



Obiettivi istituzionali	Descrizione sintetica
<p style="text-align: center;"><b>OS1</b> <b>Ricerca</b> <b>istituzionale</b></p>	<p><i>Adempiere ai compiti attribuiti all'Istituto dal decreto istitutivo (art. 10 D.Lgs. n. 150/2015), dal ruolo di Organismo Intermedio del PN FSE+ Giovani, donne e lavoro e quale componente del Sistema statistico nazionale (SISTAN). Dovranno essere finalità primarie l'elaborazione di scenari e proposte di policy e la formulazione di analisi valutative degli interventi più recenti in materia di mercato del lavoro, di politiche attive e passive, in materia di povertà e previdenza, alla luce dell'attuale contesto socioeconomico, del cambiamento tecnologico e della prospettiva della sostenibilità ambientale.</i></p>

### Obiettivo specifico 1 – Ricerca istituzionale

Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Target 2024	Risultato 2024
1. % Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dal Piano di attuazione INAPP Organismo Intermedio 2023-2026 a valere sul PN GDL FSE+ 2021-2027*	89%	100%	95%	93%
2. Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione e/o trasmessi alla committenza istituzionale	46	43	30	34
3. Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	50	61	40	40

(\*) I risultati presentati per il biennio 2022-2023 fanno riferimento al Piano INAPP OI 2018-2023 a valere sul PON SPAO.

**L'Obiettivo Specifico 1 – Ricerca Istituzionale** è stato presidiato tramite tre indicatori, complessivamente volti ad evidenziare la capacità dell'Istituto di adempiere al proprio mandato istituzionale.

I target previsionali per il triennio 2024-2026 sono stati formulati considerando che i risultati ottenuti nel 2022 e quelli attesi per il 2023 erano direttamente correlati al periodo conclusivo di operatività dell'Istituto in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO.

L'annualità 2024 è stata caratterizzata principalmente dalla predisposizione metodologica e tecnica degli interventi previsti in qualità di Organismo Intermedio del nuovo Programma Nazionale 2021-2027 FSE+ "Giovani, Donne e Lavoro".

Il mancato pieno raggiungimento del primo target (95%) è riconducibile principalmente dall'enorme impatto che ha avuto sulle Strutture di ricerca la necessità di rimodulare le proprie attività al fine di garantire l'avvalimento nei confronti del Ministero previsto dalla normativa sopra richiamata che ha disposto la soppressione di ANPAL, che ha determinato un lieve rallentamento nella realizzazione dei prodotti afferenti al PN GDL FSE+; a ciò si aggiunga il rallentamento causato nelle procedure di affidamento di forniture e servizi, conseguente all'entrata in vigore della nuova normativa in materia di appalti pubblici, che ha determinato tempi più lunghi per l'aggiudicazione. Tale contesto ha comportato una necessaria riorganizzazione delle tempistiche operative, con un impatto, se pur limitato, sull'avanzamento complessivo delle attività previste, la cui conclusione resta comunque fissata ad oggi al 31.12.2026.

Il parziale scostamento registrato sul primo degli indicatori dell'OS1 risulta, in ogni caso, pienamente compensato dal completamento dei prodotti previsti nell'ambito della ricerca istituzionale, oggetto del secondo indicatore, nonché dalla predisposizione di contributi di policy a supporto dei decisori istituzionali,



in coerenza con quanto previsto dal terzo indicatore, con un risultato finale soddisfacente. Tali risultati hanno consentito di assicurare la continuità e la rilevanza strategica dell'azione dell'Istituto, confermando la capacità di adattamento e riallineamento rispetto agli obiettivi complessivi del programma di attività.

Obiettivi istituzionali	Descrizione sintetica
<p align="center"><b>OS2</b> <b>Ricerca scientifica</b></p>	<p><i>L'attività di Ricerca scientifica dovrà essere 'policy oriented', a carattere multidisciplinare, ispirata ai più rigorosi standard scientifici e metodologici, finalizzata a costruire una solida base conoscitiva per le scelte politiche e alla formulazione di elementi valutativi sugli effetti delle politiche in materia di lavoro e di sicurezza sociale, sia nella dimensione 'ex post' che in quella 'ex ante'.</i></p>

#### Obiettivo specifico 2 – Ricerca scientifica

Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Target 2024	Risultato 2024
1. Realizzazione della produzione scientifica programmata e qualificata come prioritaria nell'annualità (numero prodotti)	41	35	40	42
2. Numero di contributi accettati in pubblicazioni e riviste scientifiche (ANVUR)	65	40	40	43
3. (di cui) Numero di contributi accettati in pubblicazioni e riviste scientifiche ANVUR (classe A)	nd	20	20	11
4. Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	32	48	40	54
5. Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	40	26	25	23
6. Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner o capofila nell'annualità	1	1	1	2
7. Numero di convenzioni e/o protocolli di ricerca sottoscritti con istituzioni nazionali e/o internazionali nell'annualità	15	25	10	16
8. Numero di banche dati statistiche public use file (PUF) di titolarità INAPP predisposte e rese accessibili dall'esterno	15	17	20	21
9. Numero di banche dati statistiche (microfile per la ricerca, MFR) di titolarità INAPP predisposte e validate (Dir. 11/2018 Comstat) e rese accessibili dall'esterno	15	20	22	25

**L'obiettivo specifico 2 – Ricerca scientifica** è rimasto invariato rispetto all'anno precedente, in considerazione del contesto di profonda evoluzione della governance delle politiche per il lavoro. Anche in questo caso il contesto è stato caratterizzato, come premesso, dalla soppressione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL), dal trasferimento delle sue funzioni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dall'assorbimento in INAPP del personale ex ANPAL appartenente al comparto ricerca e dell'onere per l'Istituto di garantire l'avvalimento nei confronti del medesimo dicastero. Nel loro complesso tutti gli indicatori presentano un risultato soddisfacente.



In particolare:

- il primo indicatore, che misura la realizzazione della produzione scientifica programmata e qualificata come prioritaria nell'annualità, supera il target 2024 ed il risultato 2023;
- gli indicatori 2 e 3, introdotti con il PIAO 2023-2025, rispondono all'indirizzo istituzionale di una sempre maggiore qualità della produzione scientifica. Nel corso del 2024 l'indicatore 2 è stato pienamente raggiunto, mentre l'indicatore 3, relativo al numero di pubblicazioni su riviste di classe A, non ha conseguito il target prefissato. Ciò è riconducibile principalmente a fattori esterni e temporanei, quali i tempi di valutazione e accettazione degli articoli da parte delle riviste scientifiche internazionali, che hanno comportato uno slittamento nella pubblicazione dei lavori prodotti dall'Istituto;
- gli indicatori seguenti presidiano lo sviluppo della produzione scientifica, con riferimento a due profili specifici: la partecipazione dei ricercatori ai *call for paper* e la validazione in *peer review* interna delle pubblicazioni nelle collane editoriali dell'Istituto. Nel 2024 i risultati hanno superato i target stabiliti, seppur con alcune differenze: nell'indicatore 4 i target possono essere stati fissati in modo eccessivamente prudenziale, mentre nell'indicatore 5 i risultati si sono mantenuti sostanzialmente in linea con quelli conseguiti nel 2023;
- gli indicatori 6 e 7 presidiano l'indirizzo strategico volto ad accrescere il grado di interconnessione dell'Istituto con l'ambiente scientifico nazionale e internazionale. Anche questo caso i target sono stati fissati in modo prudenziale, con l'obiettivo di stabilizzare sia la partecipazione ai bandi di ricerca competitivi internazionali, sia l'incremento delle partnership di ricerca con istituzioni nazionali e/o internazionali, come una conseguenza naturale degli impegni presi nell'ambito della ricerca istituzionale, sia per quanto riguarda il Fondo sociale europeo plus (FSE+) che per le convenzioni di collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali;
- infine, con gli ultimi due indicatori si presidia l'indirizzo istituzionale di mettere a disposizione del personale di ricerca interno ed esterno (in questo caso con specifiche limitazioni) le banche dati risultanti dalle indagini statistiche realizzate dall'Istituto e l'integrazione con altre basi dati, anche di natura amministrativa. In entrambi i casi i risultati 2024 superano i target previsti.

Obiettivi istituzionali	Descrizione sintetica
<b>OS3 Terza missione</b>	<i>Proseguire, nelle forme appropriate all'alta qualità della ricerca, una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione dell'attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto a favore della comunità scientifica, dei policy makers e degli attori rilevanti</i>

#### Obiettivo specifico 3 – Terza missione

Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Target 2024	Risultato 2024
1. Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati, rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	62	80	60	92
2. Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica	330	203	220	241



Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Target 2024	Risultato 2024
3. Realizzazione del Rapporto annuale INAPP	1	1	1	1
4. Numero di accordi di collaborazione sottoscritti con attori istituzionali nell'ambito dell'Unione Europea o di Paesi terzi e con istituzioni della comunità scientifica internazionale per promuovere il confronto su temi di interesse dell'Istituto e per la realizzazione di progetti di ricerca	1	1	1	1
5. Numero delle citazioni alla produzione INAPP su <i>google scholar</i> (dato fine annualità, stock, in 000).	7,0	8,6	9,0	9,7
6. Numero di visite (visualizzazioni pagine) del sito istituzionale nell'annualità (in 000)	675,7	1020,0	1.000,0	1.387,4
7. Downloading della produzione editoriale Open Archive INAPP+OPAC INAPP (Valore di stock, in 000)	568,5	27,2*	nd**	31,9
8. AN Erasmus+ VET. Numero di partecipanti alle attività di mobilità individuali finanziate nell'annualità 2024 nell'ambito dell'Azione Chiave 1 VET	12.382	13.740	12.000	16.576

(\*) Come già rappresentato nella relazione della performance 2023, non è possibile confrontare il dato con le annualità precedenti in quanto sono stati modificati i parametri di rilevazione.

(\*\*) Come rappresentato nel PIAO 2024-2026, l'implementazione del sito istituzionale realizzato nel 2023 ha reso non affidabile il tracciamento delle informazioni richieste dall'indicatore 7. Nonostante gli interventi correttivi in atto è prevedibile la non disponibilità di un dato certo e completo per l'annualità 2024.

**L'obiettivo specifico 3 - Terza missione** costituisce una priorità politica espressa sia con riferimento al riposizionamento istituzionale che alla perseguita complementarità tra ricerca scientifica ed istituzionale. È stato presidiato da otto indicatori. In particolare:

- i primi due indicatori presidiano la capacità, sia diretta che indiretta, dell'Istituto di partecipare in modo qualificato al dibattito scientifico e di promuovere la disseminazione e divulgazione di contenuti specialistici a beneficio della cittadinanza. In entrambi i casi i risultati conseguiti evidenziano il raggiungimento dei target: nel primo caso, agevolato da una previsione prudenziale, e nel secondo, con un ampio superamento del risultato ottenuto nel 2023;
- il terzo ed il quarto indicatore confermano il rilancio del Rapporto annuale INAPP e la capacità dell'Istituto di entrare nei *network* internazionali di ricerca/intervento sugli ambiti di competenza.
- i successivi tre indicatori confermano l'interesse della comunità scientifica, nazionale ed internazionali, per le attività di ricerca e le pubblicazioni istituzionali. L'indicatore relativo ai *download* della produzione editoriale *Open Archive INAPP+OPAC INAPP* risente degli interventi di implementazione tecnologica avviati e realizzati nel biennio 2023-2024, che non hanno permesso di definire un target specifico per il 2024. Nonostante ciò, il risultato conseguito mostra un miglioramento rispetto ai dati del 2022, risultando comunque soddisfacente;
- infine, con l'ultimo indicatore si monitora il ruolo assolto dall'Istituto quale Agenzia Nazionale del programma europeo Erasmus+, ambito formazione professionale, ossia VET (*Vocational education and training*). Erasmus+ è divenuto negli anni uno dei più significativi e visibili strumenti operativi dell'Unione Europea a vantaggio della mobilità dei giovani e dell'integrazione. L'Agenzia Nazionale, nell'annualità 2024, è riuscita a superare gli impegnativi obiettivi proposti dalla Commissione Europea.



Obiettivi istituzionali	Descrizione sintetica
OSAT1 Prevenzione della corruzione	<i>Proseguire nella crescita costante della cultura dell'integrità e della promozione della legalità attraverso la realizzazione di attività di informazione e di formazione al personale, nonché l'applicazione e/o progettazione di specifiche misure in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e accesso civico generalizzato.</i>
OSAT2 Trasparenza amministrativa	<i>Assicurare il continuo aggiornamento e la massima accessibilità dei contenuti pubblicati nella Sezione 'Amministrazione trasparente' del portale istituzionale, in attuazione sia di obblighi normativi sia di scelte informative disposte dall'amministrazione.</i>
OSAT3 Semplificazione e digitalizzazione	<i>Procedere con la mappatura dei processi e la loro digitalizzazione finalizzate alla semplificazione delle procedure, quest'ultima considerata una misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019.</i>

#### Obiettivi strategici anticorruzione e per la trasparenza (OSAT)

Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Target 2024	Risultato 2024
OSAT1.1 Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate nell'annualità	100%	96%	95%	96%
OSAT1.2 Livello % di coinvolgimento del personale nelle iniziative informative/formative in materia di etica, integrità e trasparenza	21%	20%	20%	100%
OSAT2.1 Grado di trasparenza dell'amministrazione (cfr. Indicatori comuni P.A.)	100%	100%	95%	100%
OSAT3.1 Mappatura dei processi e semplificazione/digitalizzazione delle principali procedure ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione (% delle UO di primo livello comprese)	36%	60%	75%	100%

Per quanto riguarda l'obiettivo **OSAT1**, delle 23 attività riferite alle 12 misure previste dal PIAO 2024-2026, 22 risultano completate alla data del 31 dicembre 2024, mentre l'attività relativa all'adozione e all'aggiornamento delle Linee guida per la rotazione del personale è ancora in corso di realizzazione.

Con riferimento l'obiettivo **OSAT2**, [l'Attestazione OIV al 15 gennaio 2025](#) conferma l'elevato livello di adempimento da parte dell'Istituto rispetto agli obblighi normativi in materia.

Infine, l'articolazione della performance istituzionale triennale dell'Istituto è completata da obiettivi riferiti alle priorità operative complementari, finalizzate all'adeguamento delle condizioni interne abilitanti e positive richieste dall'attuazione della strategia definita nei documenti di programmazione strategica ed operativa dell'Istituto. Le priorità operative complementari fanno riferimento a tre dimensioni chiave: salute organizzativa (POC1), alla salute professionale (POC2), alla salute digitale (POC3).



### Priorità operative complementari – POC

Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Target 2024	Risultato 2024
POC1.1. Ottimizzazione dell'allocazione del personale e dimensionamento delle unità organizzative in coerenza con le funzioni alla stessa assegnate (livello % di mobilità del personale) (cfr. Indicatori comuni P.A.)	7,8%	4,7%	5,0%	4,06%
POC1.2. Indagine sul clima ed il benessere organizzativo del personale INAPP	1	1	1	1
POC2.1. Livello % di attuazione nell'annualità di quanto previsto in termini assunzionali dal Piano dei fabbisogni del personale per il triennio di riferimento	51%	29%	30%	56%
POC2.2. Unità di personale in formazione sulle competenze strategiche	67%	50%	40%	60%
POC3.1. Numero delle utenze telefoniche in VOIP	nd	34	50	50
POC3.26. Livello % dei sistemi informativi istituzionali in Cloud, accessibili via WEB	63%	65%	70%	75%

**La priorità operativa complementare 1 – Salute organizzativa** è stata presidiata tramite due indicatori, relativi all'ottimizzazione dell'allocazione del personale in funzione delle esigenze organizzative e ai percorsi di sviluppo del personale, alla realizzazione dell'indagine sul clima ed il benessere organizzativo.

Il mancato pieno conseguimento del primo target (pari al 4,6%) risulta riconducibile alla circostanza oggettiva secondo cui, all'interno dell'Istituto, le modalità di allocazione del personale nel corso del 2024 hanno continuato a essere regolate prioritariamente da meccanismi di mobilità volontaria, anziché in funzione dei fabbisogni organizzativi effettivi. Tale assetto strutturale, ha limitato le possibilità di intervento programmatico orientato al raggiungimento integrale dell'indicatore in questione.

In coerenza con quanto sopra esposto e al fine di assicurare una rappresentazione maggiormente aderente alla realtà organizzativa e gestionale dell'Istituto, si è ritenuto opportuno, già a partire dall'esercizio 2025, procedere alla dismissione dell'indicatore in oggetto, incluso tra quelli comuni alle PP.AA. come individuati dal Dipartimento della Funzione pubblica, prevedendo in sua sostituzione un indicatore maggiormente idoneo a riflettere la capacità dell'Ente di attivare e consolidare dinamiche interne favorevoli al benessere organizzativo, alla resilienza strutturale e al continuo adeguamento dei propri assetti funzionali.

Ad ogni buon conto, si rileva che il parziale scostamento relativo al primo degli indicatori afferenti ai POC risulta integralmente compensato dal conseguimento, pieno e conforme alle previsioni, degli obiettivi previsti nelle restanti due dimensioni strategiche (POC e POC3), anch'esse riconducibili alle Priorità Operative Complementari.

Infatti, per la **priorità operativa complementare 2 – Salute professionale** che prevedeva due indicatori, relativi al rispetto dei programmi assunzionali (risultato conforme al target) e alla capacità istituzionale di consolidare ad accrescere il potenziale professionale delle proprie risorse umane, il risultato conseguito risulta largamente superiore al target.

Infine, la **priorità operativa complementare 3 – Salute digitale** è stata presidiata da due indicatori chiave. In particolare, l'indicatore relativo alla messa in sicurezza dei sistemi informativi, in coerenza con le prescrizioni di AGID, ha registrato un risultato soddisfacente.



Il risultato complessivo che ne deriva si attesta, pertanto, su valori superiori ai target, configurando un esito finale pienamente soddisfacente e coerente con le aspettative programmatiche fissate in sede di pianificazione. Si ritiene, infine, che tale esito, nel suo complesso, testimoni l'impegno costante dell'Istituto nel perseguire un modello gestionale improntato all'efficienza, alla trasparenza e all'aderenza agli indirizzi strategici di sistema.

### **3.4 Valutazione complessiva della performance organizzativa**

L'articolazione della performance organizzativa è ampia e copre l'intera struttura organizzativa ed il relativo personale.

Già da qualche anno, l'Istituto ha acquisito, come previsto nel programma di sviluppo digitale, un software dedicato alla programmazione, monitoraggio e controllo, comprensivo di un modulo dedicato alla pianificazione, rendicontazione e valutazione della performance.

L'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per il 2024<sup>23</sup>, reso necessario dalle novità introdotte dalla normativa vigente e dalla necessità di valutare anche il personale ex ANPAL, ha comportato un intervento di aggiornamento e implementazione del sistema informativo, avviato proprio con riferimento alla performance 2024. In ogni caso, la disponibilità di un sistema informativo dedicato ha continuato a garantire benefici tangibili nella gestione e nel monitoraggio delle attività dell'Istituto.

La misurazione della performance organizzativa istituzionale è stata effettuata dall'Amministrazione e verificata, con i necessari approfondimenti e riscontri, dall'OIV.

L'OIV INAPP contribuisce al processo di valutazione complessiva della performance organizzativa anche mediante il processo di validazione della relazione stessa.

L'OIV ha espresso le proprie considerazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nella propria [Relazione 2024](#) e nel [Parere vincolante](#) positivo espresso sull'aggiornamento 2024 del Sistema INAPP di misurazione e valutazione della performance.

## **4. La performance individuale**

Di seguito si rendiconta la performance individuale del personale INAPP, secondo quanto previsto dall'aggiornamento 2024 del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

### **4.1 Valutazione del Direttore generale**

La valutazione della performance individuale del Direttore generale è stata effettuata, secondo quanto previsto<sup>24</sup>, con riferimento a tre componenti (istituzionale-organizzativa, individuale e comportamenti organizzativi e competenze di ruolo), di seguito riportate; l'iter di valutazione prevede tre passaggi successivi:

1. il Direttore generale formula e trasmette la propria autovalutazione al Presidente e all'OIV<sup>25</sup>;
2. l'OIV formula la propria proposta valutativa al Presidente<sup>26</sup>;

---

<sup>23</sup> Il [SMVP 2024](#) INAPP è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 20 del 20 dicembre 2024.

<sup>24</sup> Aggiornamento 2024 SMVP, pagg. 11 e 12.

<sup>25</sup> Con nota prot.n. 6491 del 5 maggio 2025 sono state trasmesse le valutazioni del Direttore generale, Santo Darko Grillo, in carica fino al 30 marzo 2024, e del Direttore generale, dott. Lorian Bigi, in carica dal 15 ottobre 2024.

<sup>26</sup> Nota prot.n. 6713 del 12 maggio 2025.



3. il Presidente definisce la valutazione annuale della performance del Direttore generale<sup>27</sup>.

#### Valutazione della performance 2024 del Direttore generale

Componente	Punteggio max conseguibile
<b>Istituzionale – organizzativa</b> Livello % di conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli obiettivi specifici attribuiti al Direttore Generale. (media aritmetica dei risultati % conseguiti)	40
<b>Individuale</b> Livello % di conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli obiettivi individuali del Direttore Generale. (media aritmetica dei risultati % conseguiti)	40
<b>Comportamenti organizzativi e competenze di ruolo</b> Rispondenza dei comportamenti e delle competenze espresse nel ruolo e nelle attività di assegnazione.	20
Totale	100

Come già anticipato, l'Istituto ha previsto, nel SMVP 2024, l'integrazione della normativa relativa al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, ai sensi dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, e della circolare attuativa RGS e DFP del 3 gennaio 2024.

A tal fine, nella componente individuale del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale è stato inserito uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento. Questo obiettivo, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, contribuisce per una quota non inferiore al 30% alla valutazione complessiva. L'indicatore di riferimento per la misurazione dell'obiettivo è rappresentato dal ritardo annuale previsto all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Il punteggio massimo attribuibile sarà determinato in base ai seguenti criteri:

- Ritardo pari o inferiore a 0 giorni: punteggio 30;
- Ritardo superiore a 0 giorni e fino a 2 giorni: punteggio 20;
- Ritardo superiore a 2 giorni e fino a 5 giorni: punteggio 10;
- Ritardo superiore a 5 giorni: punteggio 0.

La componente individuale del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale comprende altresì altri obiettivi, tra cui la promozione della partecipazione ad attività formative, sia per sé sia per il personale assegnato, con un impegno complessivo minimo di 24 ore annue. In particolare, il Responsabile è tenuto a rafforzare le proprie competenze professionali e a garantire la formazione continua dei collaboratori.

#### 4.2 Valutazione del personale

La valutazione della performance individuale dei **dirigenti amministrativi di II fascia, dei responsabili di unità organizzativa di secondo livello e dei coordinatori delle sub-articolazioni organizzative (terzo livello)** è stata effettuata, secondo quanto previsto<sup>28</sup>, con riferimento a tre componenti (operativa, individuale e comportamenti organizzativi e competenze di ruolo).

<sup>27</sup> Nota prot.n. 7367 del 28 maggio 2025.

<sup>28</sup> SMVP 2024, pagg. 12-15.



Per i Dirigenti amministrativi responsabili degli Uffici dirigenziali non generali, l'aggiornamento del SMVP 2024, introdotto per rispondere alle novità normative già accennate, ha previsto specifici obiettivi individuali, tra cui la promozione della partecipazione ad attività formative, sia per sé sia per il personale assegnato, con un impegno complessivo minimo di 24 ore annue.

Inoltre, per il Dirigente amministrativo responsabile dell'Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio, è stato introdotto un obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento. Questo obiettivo contribuisce per almeno il 30% alla valutazione della retribuzione di risultato e viene misurato in base all'indicatore di ritardo annuale previsto dall'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Il punteggio massimo conseguibile sarà attribuito sulla base dei seguenti parametri:

- in caso di ritardo minore o uguale a 0 giorni con un punteggio pari a 30;
- in caso di ritardo maggiore di 0 giorni e inferiore o uguale a 2 giorni con un punteggio pari a 20;
- in caso di ritardo uguale a 2 giorni e minore o uguale a 5 giorni, con un punteggio pari a 10;
- in caso di ritardo maggiore di 5 giorni, con un punteggio pari a 0.

La valutazione del **personale tecnico/amministrativo (livelli IV-VIII)** è stata effettuata, secondo quanto previsto<sup>29</sup>, con riferimento a due componenti (operativa e comportamenti organizzativi e competenze di ruolo).

Con l'aggiornamento 2024 del SMVP, l'Istituto ha disciplinato la valutazione della performance individuale del personale tecnico-amministrativo (livelli IV-VIII) ex ANPAL, limitandola, per l'anno in corso, alla sola componente relativa ai comportamenti organizzativi e alle competenze di ruolo.

Il personale del comparto ricerca trasferito a INAPP (131 unità in totale, con qualifiche e profili diversi) risultava suddiviso in due gruppi:

- una parte, come previsto dall'articolo 2, comma 3, del citato Protocollo d'Intesa del 28 febbraio 2024, operava presso il Ministero del Lavoro ed era funzionalmente assegnata ai dirigenti delle strutture ministeriali di riferimento;
- la restante parte era stata collocata presso INAPP, facendo capo al Direttore generale o ai responsabili delle quattro strutture di ricerca ex ANPAL, provvisoriamente confermate nell'assetto organizzativo dell'Istituto, come già accennato, sino al 31 dicembre 2024.

Per il personale incardinato presso INAPP, la valutazione è stata effettuata secondo le modalità previste dal SMVP 2024, ereditando la valutazione operativa delle strutture di ricerca o della Direzione generale.

Per il personale operante presso il Ministero, invece, la valutazione – non potendo basarsi su quella della struttura ministeriale, estranea al sistema di performance INAPP – è stata effettuata direttamente dal Direttore generale dell'Istituto, sentiti i dirigenti ministeriali, limitatamente ai comportamenti organizzativi e alle competenze di ruolo.

Nel complesso, i processi di valutazione della performance individuale nell'annualità 2024 hanno riguardato 26 posizioni organizzative di 2° livello; 55 posizioni organizzative di terzo livello e 302 unità di personale tecnico-amministrativo.

Ai fini di una migliore leggibilità della Relazione i risultati conseguiti rispetto ai target previsti per quanto riguarda gli obiettivi individuali sono riportati nell'**Allegato 1**.

---

<sup>29</sup> SMVP 2024, pag. 16.



Le successive tabelle riportano il punteggio conseguito e la distribuzione delle valutazioni della performance individuale per ciascuna delle citate tre categorie di personale.

***Dirigenti amministrativi di II fascia e Responsabili di unità organizzativa di secondo livello***

<b>Punteggio conseguito</b>	<b>Responsabili UO 2° livello</b>	<b>Distribuzione %</b>
97,40	1	3,85
97,50	1	3,85
98,50	5	19,23
98,90	1	3,85
99,10	2	7,69
99,40	9	34,62
99,60	1	3,85
99,70	4	15,38
100,00	2	7,69
<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>100,00</b>

Si precisa che nel totale delle 26 posizioni di responsabilità delle unità di II livello non sono considerate le funzioni specialistiche.

***Coordinatori delle unità organizzativa di terzo livello***

<b>Punteggio conseguito</b>	<b>Coordinatori UO 3° livello</b>	<b>Distribuzione %</b>
96,5	2	3,64
99,0	2	3,64
99,3	2	3,64
99,5	7	12,73
100,0	42	76,36
<b>Totale</b>	<b>55</b>	<b>100,00</b>

***Personale tecnico-amministrativo***

<b>Punteggio conseguito</b>	<b>Personale tecnico amministrativo</b>	<b>Distribuzione %</b>
83,33	2	0,66
86,67	1	0,33
88,00	1	0,33
88,33	1	0,33
89,50	1	0,33
91,00	3	0,99
91,30	1	0,33
91,50	1	0,33
91,67	4	1,32
92,50	1	0,33
93,00	1	0,33
93,33	10	3,31
94,00	3	0,99
94,30	1	0,33



Punteggio conseguito	Personale tecnico amministrativo	Distribuzione %
94,50	1	0,33
95,00	6	1,99
95,30	1	0,33
95,50	2	0,66
95,80	1	0,33
96,00	2	0,66
96,30	1	0,33
96,50	8	2,65
97,00	6	1,99
97,20	6	1,99
97,50	7	2,32
98,00	8	2,65
98,30	2	0,66
98,33	7	2,32
98,50	5	1,66
98,80	2	0,66
99,00	31	10,26
99,30	8	2,65
99,50	29	9,60
100,00	138	45,70
<b>Totale</b>	<b>302</b>	<b>100,00</b>

I processi valutativi della performance 2024 non hanno determinato l'attivazione di alcuna procedura di conciliazione<sup>30</sup>.

## 5. I processi di misurazione e valutazione

Nella quinta sezione della presente Relazione sono sinteticamente espresse le modalità con le quali si è svolto, coerentemente al SMVP 2024, l'intero ciclo delle performance, segnalando, in particolare, la totale o parziale misurazione e valutazione degli obiettivi programmati, l'avvenuta analisi di eventuali scostamenti rispetto ai valori attesi, l'utilizzo di tutti gli strumenti di coordinamento previsti dallo stesso SMVP 2024<sup>31</sup>.

I processi valutativi della performance 2024 e l'elaborazione della Relazione della performance 2024 sono stati post posti come da comunicazione, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., **trasmessa dal Direttore generale INAPP al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in data 30 giugno 2025, prot. n. 9648**, e di seguito riportata:

*“considerato il prolungarsi del confronto con le Organizzazioni sindacali per la definizione dell'accordo integrativo per il trattamento accessorio del personale INAPP per il triennio 2024-2026 e per i correlati adempimenti ex art. 40-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e per il perfezionamento della contrattazione integrativa inerente all'attuazione del D.P.C.M. 25 giugno 2024, che incide parimenti sul trattamento accessorio del medesimo personale con efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2024, non risulta possibile allo stato sottoporre*

<sup>30</sup> SMVP 2024, p.21.

<sup>31</sup> Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 di novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance.



al Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla performance 2024 entro la data prevista dalle vigenti previsioni normative in materia.”.

A ciò si aggiunge che tutti i passaggi inerenti la valutazione del personale ex ANPAL in servizio presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel 2024, hanno notevolmente inciso su questo ritardo in quanto il SMVP prevedeva un pronunciamento specifico da parte dei dirigenti ministeriali di riferimento: pronunciamento ottenuto solo dopo molte richieste e solleciti.

Il ciclo di programmazione è stato sostanzialmente conforme a quanto previsto; a seguito dell’emanazione degli Indirizzi strategici 2024-2026, l’Istituto ha proceduto ad una prima formulazione degli obiettivi operativi. Il successivo confronto con i dirigenti e responsabili di funzione/unità organizzativa ha permesso di puntualizzare e condividere gli stessi obiettivi operativi e di procedere alla definizione ed assegnazione degli obiettivi individuali.

Inoltre, l’aggiornamento 2024 del SMVP nel dare attuazione - come richiesto del Dipartimento Funzione Pubblica<sup>32</sup> - a quanto previsto dall’art. 19 del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, in materia di differenziazione dei premi individuali<sup>33</sup>, ha mantenuto sostanzialmente invariato l’impianto già adottato nel precedente Sistema, confermandone criteri e modalità applicative.

In particolare:

- il Sistema di misurazione e valutazione e conseguentemente il ciclo della performance divengono una **componente funzionale dell’impianto strategico (PIAO)** volto a identificare, misurare, valutare e promuovere il Valore pubblico di un ente pubblico di ricerca, qual è l’INAPP (SMVP 2024, pag. 4 e ss.), ossia la ricerca istituzionale, scientifica e di supporto al policy advice;
- si richiama **la distinzione concettuale ed operativa tra misurazione e valutazione** (SMVP 2024, pag. 7, nota 15) nei processi di valutazione della performance;
- nella valutazione della performance individuale annuale si prevede la soglia determinante la **valutazione negativa** (SMVP 2024, pag.10);
- il **modello di valutazione della performance individuale annuale è reso omogeneo** (SMVP 2024, pag. 11) per le diverse tipologie di personale, ferme le peculiarità esistenti. Per tutto il personale, ad eccezione del personale di ricerca senza responsabilità di unità organizzativa, la valutazione della performance individuale è effettuata con riferimento a tre componenti:
  - ✓ **operativa** (performance organizzativa dell’unità organizzativa di appartenenza);
  - ✓ **individuale** (obiettivi individuali assegnati con riferimento allo specifico incarico);
  - ✓ comportamenti organizzativi e competenze di ruolo;
- risultano rafforzati i **criteri di qualità e di selettività degli obiettivi individuali**, quali contributi del singolo dipendente alla performance organizzativa dell’unità di appartenenza (SMVP 2024, pag. 11);
- il **Dizionario dei comportamenti organizzativi e delle competenze di ruolo** (Allegato al Sistema) continua ad essere confermato, così come le scale di valutazione, in quanto idoneo a garantire funzionalità (descrittori) e favorire una maggiore differenziazione delle valutazioni annuali;
- il Sistema impegna l’Amministrazione a procedere all’avvio sperimentale della **valutazione partecipativa**, quale componente della valutazione della performance organizzativa (SMVP 2024, pag. 19);

---

<sup>32</sup> Dipartimento Funzione pubblica – Ufficio Relazioni sindacali, nota prot. n. 8772 del 23 novembre 2022.

<sup>33</sup> SMVP 2024, pag. 16.



- la procedura per la misurazione e la valutazione della performance individuale è stata confermata, con particolare riferimento al rafforzamento della **condivisione dei processi valutativi**, all'introduzione delle fasi di **calibrazione** (ex ante ed ex post) e alla puntualizzazione della **procedura di conciliazione** (SMVP 2024, p. 21);
- il Sistema impegna, infine, l'Amministrazione a valorizzare la valutazione della performance individuale quale strumento di valorizzazione del merito.

Rispetto al precedente Sistema, l'aggiornamento 2024 – come già evidenziato – ha introdotto alcuni cambiamenti, derivanti in parte da richieste della normativa vigente e in parte dalle richiamate disposizioni introdotte dal decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023, noto come Decreto PA bis, convertito in legge n. 112 del 16 agosto 2023; in particolare, sono state introdotte le seguenti integrazioni:

- il **rispetto dei tempi di pagamento** delle fatture commerciali e previsione di specifici obiettivi individuali per il Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale e per il Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio;
- la **formazione dei dipendenti** per un impegno complessivo **non inferiore alle 24 ore annue** e previsione di specifici obiettivi individuali per il Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale e per i Responsabili degli Uffici dirigenziali non generali;
- **Regime transitorio** per la parte del personale tecnico/amministrativo (IV-VIII) **ex ANPAL** che svolge la propria attività di servizio presso il Ministero e fa capo funzionalmente ai dirigenti delle strutture cui è assegnato.

Richiamando la normativa e gli indirizzi metodologici e applicativi<sup>34</sup> emanati dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica, il SMVP 2024 conferma la necessità di introdurre e/o consolidare il legame tra esiti della valutazione e attribuzione di incarichi (dirigenziali e di posizione organizzativa), progressioni di carriera, procedure concorsuali, percorsi formativi personalizzati, ecc.<sup>35</sup>

Stante quanto previsto dal SMVP, le auto-valutazioni delle funzioni ed unità organizzative di secondo livello sono state verificate e riscontrate dalla Direzione generale che, sulla base della documentazione trasmessa, opportunamente integrata se ritenuto necessario, ha confermato o modificato la misurazione dei risultati conseguiti e proceduto alla definizione, motivazione e condivisione della valutazione finale.

La valutazione della performance organizzativa e la documentazione attestante il livello di conseguimento degli obiettivi è stata trasmessa all'OIV con e-mail del 3 giugno scorso.

---

<sup>34</sup> E' "fondamentale affiancare ai tradizionali meccanismi di rewarding strumenti di incentivazione non monetaria, ma soprattutto una più efficace attivazione delle altre leve organizzative disponibili, utili a creare quell'orientamento allo sviluppo e alla valorizzazione del singolo dipendente che di per sé costituiscono un elemento motivante per i dipendenti pubblici...", DFP, Linee Guida n. 5, pag. 20.

<sup>35</sup> Nel complesso l'aggiornamento INAPP 2024 del Sistema di misurazione e valutazione della performance risulta conforme alle "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" emanate dal Ministro per la P.A., in data 28 novembre 2023.



### **5.1.1 Applicazione della distinzione tra la fase di misurazione e la fase di valutazione<sup>36</sup>**

Stante il carattere strategico della performance organizzativa istituzionale l'Istituto ha assunto il risultato misurato quale unico risultato valido, non ritenendo di dover applicare, a questo livello, una distinzione misurato/valutato.

A livello di obiettivi operativi (performance organizzativa delle unità operative) e individuali la distinzione tra le due fasi, misurazione e valutazione, è stata applicata con riferimento a due principali fattispecie:

- Obiettivi operativi: la valutazione è migliorativa del risultato misurato laddove sussistevano motivate ragioni organizzative;
- Obiettivi individuali: la valutazione è stata migliorativa del risultato misurato laddove sussistevano ragioni giustificative individuali (ragioni di salute, familiari ecc.) o organizzative.

---

<sup>36</sup> La positiva collaborazione avviata nel 2018 con il Dipartimento della funzione pubblica (Ufficio per la valutazione della performance - UVP) si è riflessa in un percorso di progressivo miglioramento del ciclo della performance istituzionale. La valutazione, estremamente positiva e lusinghiera, ricevuta dall'UVP - Commissione Tecnica per la *Performance* nella Relazione annuale della performance 2019 dell'INAPP ha sollecitato l'Istituto a rispondere ai suggerimenti migliorativi avanzati relativamente alla distinzione fra la fase di misurazione e quella di valutazione, così come per quanto riguarda l'analisi degli scostamenti e le soluzioni correttive adottate.

## Allegato 1

### Rendicontazione degli obiettivi operativi e individuali

(Ordinati per: Direzione generale, Funzioni specialistiche, Direzioni amministrative, Servizi trasversali, Funzioni di ricerca, AN. Erasmus+)

Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	Anticorruzione	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3). Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PIAO 2024 - 2026	95	96	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Coordinare e promuovere le azioni necessarie ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Istituto (Adempiere al mandato istitutivo, al ruolo di Organismo Intermedio del PN GDL SPAO e quale componente del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN) con lo scopo di trasferirne e	Livello medio % conseguimento dei target della performance organizzativa-istituzionale relativa all'ambito OS1 - Ricerca Istituzionale	80	100	100
Operativo	POC	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Definire e sovrintendere agli interventi volti all'implementazione della salute istituzionale: Priorità operative complementari - POC1- Salute organizzativa, POC2 - Salute capitale umano, POC3- Salute digitale previsti dal PIAO 2024-2026	Livello medio % di conseguimento dei target della performance organizzativa - istituzionale relativa alle Priorità operative complementari POC1 - Salute organizzativa e POC 3 - Salute digitale previste dal PIAO 2024-2026	60	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Assicurare il rafforzamento delle proprie competenze per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione a percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento e/o miglioramento delle conoscenze e competenze	24	30	100
Individuale	Salute Organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Garantire l'efficiamento dei processi di spesa	Ritardo annuale dei pagamenti (dato ufficiale PCC - 2024), (peso 30)	0	-15	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	Salute Organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Promuovere la formazione dei propri collaboratori alle iniziative di sviluppo delle competenze	Livello medio % di conseguimento dei target della performance organizzativa-istituzionale relativa alla Priorità operativa complementari POC2.4 - Salute professionale: Unità di personale in formazione sulle competenze strategiche, previste dal PIAO 2024-2026	80	100	100
Operativo	Trasparenza	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3). Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal PIAO 2024-2026	95	100	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Gruppo di Ricerca "PIAAC"	Partecipazione agli incontri internazionali organizzati per la realizzazione del Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)	% di incontri cui si è partecipato su incontri convocati	80	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Gruppo di Ricerca "PIAAC"	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dall'operazione di competenza del Piano di attuazione Organismo Intermedio 2023-2026 PN FSE+GDL	100	100	100
Operativo	Salute Digitale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Responsabile della Conservazione ai sensi delle Linee Guida AGID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Livello % di invio in conservazione delle serie archivistiche 2023 previste dall'allegato 2 del Manuale di conservazione	100	100	100
Operativo	Salute Digitale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Responsabile della Conservazione ai sensi delle Linee Guida AGID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Livello % di invio in conservazione delle serie archivistiche 2022 previste dall'allegato 2 del Manuale di conservazione	100	100	100
Operativo	Salute Digitale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Responsabile della Conservazione ai sensi delle Linee Guida AGID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Redazione di un elenco di scarto definitivo e approvato	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	Salute Digitale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Responsabile della Conservazione ai sensi delle Linee Guida AGID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Proposta alla direzione generale della "Procedura per la gestione, la consultazione e l'accesso ai documenti dell'archivio di deposito"	1	1	100
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Contribuire all'analisi dell'andamento complessivo dell'attività di ricerca svolta dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale	Bozza di relazione sull'andamento complessivo delle attività di ricerca svolte dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale (ivi compresa la partecipazione a bandi competitivi nazionali ed internazionali).	1	1	100
Operativo	Salute Organizzativa	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Monitorare la produzione scientifica prevista nell'annualità	Report di monitoraggio annuale del Piano triennale di Attività	1	5	100
Operativo	Salute Organizzativa	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Contribuire alla redazione del Piano triennale di attività	Bozza di proposta di Piano triennale di attività 2025-2027	1	1	100
Operativo	Salute Organizzativa	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Supportare la realizzazione del coordinamento tecnico-scientifico delle attività di ricerca	Organizzazione e gestione del supporto al coordinamento tra i responsabili delle articolazioni organizzative della ricerca (attraverso organizzazione di incontri di approfondimento, momenti di confronto e di verifica stato di avanzamento)	3	3	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio Rapporti Istituzionali	Contribuire all'organizzazione degli eventi promossi dalla Presidenza, curando in particolare i rapporti istituzionali	Presentazione Rapporto Inapp 2024	1	1	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio Rapporti Istituzionali	Assicurare il necessario raccordo con il Servizio per la Comunicazione per il trasferimento delle indicazioni formulate dal Presidente per quanto attiene ai profili di rilevanza scientifica delle attività stesse.	Organizzazione di incontri periodici di coordinamento delle attività e di approfondimento dei profili di rilevanza scientifica	2	2	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	OS3 - Terza Missione	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio Rapporti Istituzionali	Supportare la Presidenza nei rapporti e nella gestione dei principali stakeholder esterni, per il coordinamento delle attività relative alla partecipazione dell'Istituto alle campagne di comunicazione e promozione, anche organizzate da altre istituzioni.	Partecipazione alle campagne di comunicazione a livello nazionale	5	11	100
Operativo	Anticorruzione	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Assicurare l'attuazione delle misure previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	% di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate nell'annualità	90	96	100
Operativo	Anticorruzione	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Assicurare l'attuazione delle misure previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di coinvolgimento del personale nelle iniziative informative/formative in materia di etica, integrità e trasparenza	20	100	100
Operativo	Semplificazione e digitalizzazione	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Assicurare l'attuazione delle misure previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Mappatura dei processi e semplificazione/digitalizzazione delle principali procedure ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione (% delle UO di primo livello comprese)	90	90	100
Operativo	Trasparenza	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Assicurare l'attuazione delle misure previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Grado di trasparenza dell'amministrazione (cfr. Indicatori comuni P.A.)	95	100	100
Operativo	Salute Digitale	Responsabile della transizione al digitale (RTD)	Sovrintendere agli interventi per la transizione digitale attraverso la razionalizzazione, implementazione e interoperabilità dei sistemi informativi istituzionali	Analisi (a) e ingegnerizzazione /realizzazione (b) di un sistema di verifiche accessibile via WEB ed integrato nei sistemi in uso, per le spese relative alle attività finanziate dal PNGDL	1	1	100
Operativo	Salute Digitale	Responsabile della transizione al digitale (RTD)	Sovrintendere agli interventi per la transizione digitale attraverso la razionalizzazione, implementazione e interoperabilità dei sistemi informativi istituzionali	Progettazione (a) e realizzazione (b) di un sistema delocalizzato ed in cloud di backup	1	1	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Garantire l'efficiamento dei processi di spesa	Ritardo annuale dei pagamenti (dato ufficiale PCC - 2024), (peso 30)	0	-15	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitoraggio dell'esito dei controlli sulle spese rendicontate dall'Ente su fondi esterni e sulle azioni successive da disporre in caso di osservazioni, rilievi e/o contestazioni, degli atti utili alla formulazione delle eventuali controdeduzioni, informando altresì i servizi contabili e gli uffici	Presentazione alla Direzione generale, entro il mese successivo, di Report semestrali sullo stato delle somme rendicontate, con particolare riferimento alle decurtazioni operate ed alle controdeduzioni presentate, con evidenza degli esiti finali	2	2	100
Operativo	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitorare il rispetto dei tempi procedurali per l'acquisizione di beni e servizi fissati con nota interna UdAB n.14232 del 02.11.2023	Presentazione, entro il mese successivo, di un Report semestrale sul rispetto dei tempi procedurali per l'acquisizione di beni e servizi fissati con nota interna UdAB n.14232 del 02.11.2023	2	2	100
Operativo	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitoraggio fisico e finanziario del Piano OI richiesto da Sigeco	Presentazione alla Direzione generale, entro il mese successivo, di Report bimestrali di monitoraggio finanziario	6	6	100
Operativo	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitorare il quadro dello stato dei residui attivi e passivi accertati o riaccertati in occasione della approvazione del conto consuntivo dell'anno finanziario precedente, monitorandone l'evoluzione	Presentazione alla Direzione generale, entro il mese successivo, di un Prospetto intermedio aggiornato al primo semestre dell'anno, da produrre in occasione dell'assestamento di bilancio, di monitoraggio dei residui attivi e passivi iscritti al 31 dicembre del Bilancio dell'anno precedente con indicazione delle loro caratteristiche e del loro stato e condizioni	1	1	100
Operativo	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitorare l'avanzamento della rendicontazione delle spese sostenute in qualità di organismo Intermedio delle programmazioni FSE nel corso dell'esercizio precedente e di quello corrente	Livello % di rendicontazione delle spese sostenute nel corso dell'esercizio precedente	90	90	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitorare lo stato delle procedure di riscossione dei crediti da parte dell'ente e predisporre ed inviare i relativi solleciti.	Presentazione alla Direzione generale, entro il mese successivo, di un Report semestrale di monitoraggio sulle procedure attivate, sui solleciti inviati e sulle riscossioni realizzate	2	2	100
Individuale	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Assicurare il rafforzamento delle proprie competenze per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione a percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento e/o miglioramento delle conoscenze e competenze	24	24	100
Individuale	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Promuovere la formazione dei propri collaboratori alle iniziative di sviluppo delle competenze	Livello % di personale della Direzione UdAB coinvolto, tra corsi svolti e corsi espressamente richiesti quale fabbisogno individuale agli uffici competenti, in attività formative con un impegno minimo di almeno 24 ore annuali	80	100	100
Individuale	Anticorruzione	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Gare e Contratti	Assicurare l'adozione dei patti di integrità negli affidamenti esterni da parte del Settore Gare e contratti	% adozione patti di integrità in relazione agli affidamenti esterni effettuati	100	100	100
Individuale	Anticorruzione	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Gare e Contratti	Assicurare la acquisizione delle dichiarazioni di assenza del conflitto di interesse rilasciate dal RUP, dal DEC (laddove designato), dai componenti e dal segretario della Commissione giudicatrice (laddove nominata per la valutazione delle offerte) negli affidamenti esterni da parte del Settore Gare	% acquisizione delle dichiarazioni di assenza del conflitto di interesse rilasciate dal RUP, dal DEC (laddove designato), dai componenti e dal segretario della Commissione giudicatrice (laddove nominata per la valutazione delle offerte) in relazione agli affidamenti esterni effettuati	100	100	100
Individuale	Trasparenza	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Gare e Contratti	Assicurare il rispetto dei tempi procedurali per l'acquisizione di beni e servizi fissati con nota interna UdAB n.14232 del 02.11.2023	Presentazione, entro 15 giorni successivi, di un Report semestrale sul rispetto dei tempi procedurali per l'acquisizione di beni e servizi fissati con nota interna UdAB n. 14232 del 02/11/2023	2	2	100
Individuale	Trasparenza	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Gare e Contratti	Assicurare il rispetto degli adempimenti in materia di obblighi di pubblicazione da parte del Settore gare e contratti	% adempimenti operati in materia di obblighi di pubblicazione da parte del Settore gare e contratti	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	Trasparenza	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione	Assicurare il rispetto degli adempimenti in materia di obblighi di pubblicazione da parte del Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione	% adempimenti operati in materia di obblighi di pubblicazione da parte del Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione	100	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Ufficio Contabilità di bilancio e gestione amministrativa degli interventi	Definire il quadro dello stato dei residui attivi e passivi accertati o riaccertati in occasione della approvazione del conto consuntivo dell'anno finanziario precedente, monitorandone l'evoluzione	Presentazione alla Direzione UdAB, entro i 15 giorni successivi, di un Prospetto intermedio aggiornato al primo semestre dell'anno, da produrre in occasione dell'asestamento di bilancio, di monitoraggio dei residui attivi e passivi iscritti al 31 dicembre del Bilancio dell'anno precedente con indicazione delle loro caratteristiche e del loro stato e condizioni.	1	1	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Ufficio Rendicontazione della spesa degli interventi	Provvedere alla rendicontazione delle spese sostenute in qualità di organismo Intermedio delle programmazioni FSE nel corso dell'esercizio precedente e di quello corrente	Livello % di rendicontazione delle spese sostenute nel corso dell'esercizio precedente (a) e di quello corrente (b)	90	90	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Unità funzionale gestione posizioni creditorie e debitorie	Attivare le procedure di riscossione dei crediti derivanti da residui attivi iscritti in bilancio e predisporre ed inviare i relativi solleciti	Presentazione alla Direzione UdAB, entro i 15 giorni successivi, di un Report semestrale di monitoraggio sulle procedure attivate, sui solleciti inviati e sulle riscossioni realizzate	2	2	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Unità funzionale Monitoraggio FSE	Assicurare il monitoraggio fisico e finanziario del Piano OI richiesto da Sigeco	Presentazione alla Direzione UdAB, entro i 15 giorni successivi, di Report bimestrali di monitoraggio finanziario in cui in relazione al piano finanziario approvato siano indicati gli importi impegnati, spesi e rendicontati	6	6	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Unità funzionale Servizio di ragioneria	Assicurare lo svolgimento delle varie fasi amministrativo- contabili di gestione del ciclo passivo secondo procedura nel rispetto degli adempimenti normativi e regolamentari, favorendo in modo corretto e senza soluzione di continuità il passaggio di dati e informazioni necessari sia alla funzione bi	Report quadrimestrale di monitoraggio (30 aprile, 31 agosto e 31 dicembre)	3	3	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Unità funzionale Supporto e monitoraggio controlli su rendicontazioni	Assicurare la predisposizione, in caso di osservazioni, rilievi e/o contestazioni in esito ai controlli sulle spese rendicontate dall'Ente su fondi esterni, degli atti utili alla formulazione delle eventuali controdeduzioni, informando altresì i servizi contabili e gli uffici interessati agli esiti	Presentazione alla Direzione UdAB, entro i 15 giorni successivi, di Report semestrali sullo stato delle somme rendicontate, con particolare riferimento alle decurtazioni operate ed alle controdeduzioni presentate, con evidenza degli esiti finali	2	2	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Ufficio programmazione acquisti	Predisposizione e pubblicazione degli atti di Programmazione degli acquisti di forniture e servizi, e loro integrazioni	Provvedere alla predisposizione degli atti per l'adozione della Programmazione degli acquisti di forniture e servizi ed alla loro successiva pubblicazione ed invio, nei termini fissati dalla normativa in materia, nonché al loro aggiornamento in corso d'anno	100	100	100
Operativo	Salute Digitale	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Personalizzazione del software di programmazione e controllo Strategic PA per nuovo SMVP	100	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Contribuire, da un punto di vista tecnico e metodologico, alle attività e agli adempimenti relativi al ciclo della performance	Elaborazione e proposta del PIAO per gli ambiti di competenza (sez. 2)	1	1	100
Operativo	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Aggiornare l'analisi organizzativa e la mappatura/digitalizzazione delle procedure amministrative	Presentazione alla Direzione generale di un report sullo stato di avanzamento della mappatura finalizzata alla digitalizzazione delle principali procedure degli Uffici amministrativi	1	1	100
Operativo	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Analizzare le principali evidenze gestionali relative all'attività istituzionali	Trasmissione alla DG del Rapporto di gestione	1	1	100
Operativo	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Contribuire, da un punto di vista tecnico e metodologico, alle attività e agli adempimenti relativi al ciclo della performance	Definizione e proposta di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	1	1	100
Individuale	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione a percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento e/o miglioramento delle conoscenze e competenze	24	24	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Promuovere la formazione e, in particolare, la partecipazione attiva dei propri collaboratori alle iniziative di sviluppo delle competenze.	Livello % di personale della Direzione CdG coinvolto, tra corsi svolti e corsi espressamente richiesti quale fabbisogno individuale agli uffici competenti, in attività formative con un impegno minimo di almeno 24 ore annuali	80	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance - Struttura tecnica permanente di misurazione delle performance	Contribuire, da un punto di vista tecnico e metodologico, alle attività e agli adempimenti relativi al ciclo della performance	Raccolta e razionalizzazione dei target previsionali di performance 2025 delle Unità organizzative di II livello (n.19) dell'Istituto, necessari per la stesura del Piano della Performance 2025-2027	100	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance - Ufficio Monitoraggio e Controllo - Unità funzionale controllo istruttorio sugli atti del controllo di gestione	Adempimento tempestivo della richiesta da parte del MLPS di elementi conoscitivi ai fini dell'"Attività di referto della Corte dei Conti al Parlamento sul rendiconto generale dello Stato"	Predisposizione della Relazione al MLPS per Attività di referto della Corte dei Conti per l'annualità di riferimento	1	1	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance - Ufficio Monitoraggio e Controllo - Unità funzionale Verifiche e controlli della spesa	Eeguire le verifiche di primo livello on desk e in loco sulle spese rendicontate da INAPP in qualità di Organismo Intermedio sul PN GDL	Comunicazioni degli esiti delle verifiche effettuate alle competenti Unità funzionali; caricamento dati sul sistema informativo dell'Autorità di Gestione, SIGMASPAO; aggiornamento registro di monitoraggio verifiche desk e in loco.	100	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Monitoraggio della corretta ricostruzione delle posizioni contributive del personale	Verifica e regolarizzazione degli obblighi contributivi efferenti le posizioni assicurative interessate entro i nuovi termini di sospensione della prescrizione contributiva (31.12.2024) di cui al D.L. 215 del 30.12.2023	100	100	100
Individuale	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Assicurare il rafforzamento delle proprie competenze per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente.	Partecipazione a percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento e/o miglioramento delle conoscenze e competenze	24	12	50



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la formazione dei propri collaboratori alle iniziative di sviluppo delle competenze	Livello % di personale della Direzione UdAB coinvolto, tra corsi svolti e corsi espressamente richiesti quale fabbisogno individuale agli uffici competenti, in attività formative	80	100	100
Operativo	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	Ottimizzazione dell'allocazione del personale e dimensionamento delle unità organizzative in coerenza con le funzioni alla stessa assegnate (livello % di mobilità del personale) (cfr. Indicatori comuni P.A.)	5	4	81
Operativo	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	Predisposizione e proposta alla Dg del Piano annuale di formazione 2024	1	1	100
Operativo	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	Unità di personale in formazione sulle competenze strategiche	150	150	100
Operativo	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	% dei dipendenti interessati dal LA	80	80	100
Operativo	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Dare attuazione alla pianificazione strategico-gestionale	Livello % di attuazione nell'annualità di quanto previsto in termini assunzionali dal Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2024-2026	75	100	100
Operativo	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere l'adozione di strumenti incentivazione del personale	Proposta di nuovo (dopo rilievi DFP) testo di accordo in materia di benefici socioassistenziali per il 2024	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	Salute Digitale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Amministrazione del Personale - Ufficio Trattamento Economico	Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi	Gestione (lato retribuzioni) delle anagrafiche e delle posizioni del personale ex ANPAL (a seguito della soppressione della medesima Agenzia e del trasferimento ad INAPP del relativo personale) ai fini del relativo inserimento nei sistemi dell'Istituto. Tempestiva predisposizione del Conto Annuale 2023	100	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Amministrazione del Personale - Unità funzionale Missioni	Monitoraggio corretta rendicontazione delle spese di missione del personale	Verifica a campione di almeno (valore target) delle missioni espletate nel corso dell'anno ad avvio (in tutti gli eventuali casi di irregolarità) dell'eventuale procedura di recupero a carico dei dipendenti coinvolti	25	25	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Stato giuridico e Reclutamento - Ufficio Reclutamento e relazioni sindacali	Monitoraggio degli adempimenti correlati alle procedure di reclutamento	Tempestiva pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale delle informazioni inerenti le singole procedure di reclutamento ed avvio, in raccordo con il Servizio Documentazione, delle attività di sistemazione della documentazione, digitale e cartaceo, delle procedure di reclutamento/progressione di carriera delle annualità 2020, 2021, 2022 e 2023	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	Salute Digitale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Stato giuridico e Reclutamento - Ufficio Trattamento Giuridico	Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi	Implementazione del flusso, da inserire su Civilia, per la digitalizzazione dei procedimenti relativi alla richiesta di autorizzazione o di comunicazione degli incarichi extralavorativi del personale. Gestione (lato trattamento giuridico) delle anagrafiche e delle posizioni del personale ex ANPAL (a seguito della soppressione della medesima Agenzia e del trasferimento ad INAPP del relativo personale) ai fini del relativo inserimento nei sistemi dell'Istituto.	100	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Stato giuridico e Reclutamento - Unità funzionale Lavoro Autonomo	Gestione degli avvisi per incarico su InPA	Avvio di ogni attività utile, anche con il supporto dell'IT di InPA, per la pubblicazione a regime degli avvisi per incarico di collaborazione sulla medesima piattaforma digitale implementata dal DFP, così da garantire la massima diffusione e pubblicità dei medesimi avvisi.	100	100	100
Individuale	Salute Digitale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Valorizzazione delle Risorse Umane - Unità Funzionale Benefici e Welfare	Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi	Completamento della gestione (con relativa liquidazione) sul sistema Archimede delle domande di rimborso delle utenze domestiche relative alle annualità 2020 e 2021, nonché della annualità 2022 (per quest'ultime una volta approvato il relativo accordo decentrato)	100	100	100
Individuale	Salute Professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Valorizzazione delle Risorse Umane - Unità funzionale Formazione	Monitoraggio delle attività di formazione realizzate	Report (semestrale e finale) di attuazione del Piano di formazione del 2024.	2	2	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	Ufficio e Servizi Presidenza - Servizio Internazionalizzazione	Consolidare e sviluppare le partnership scientifiche	Numero di proposte di partecipazione ad accordi di partenariato e Reti nazionali e internazionali	1	2	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Ufficio e Servizi Presidenza - Servizio Internazionalizzazione	Promozione presso le UO delle opportunità offerte dai bandi di ricerca competitivi internazionali	Informativa trimestrale sulle opportunità offerte dai bandi di ricerca competitivi internazionali negli ambiti di ricerca istituzionale	4	4	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Ufficio e Servizi Presidenza - Servizio Internazionalizzazione	Consolidare e sviluppare le partnership scientifiche	Numero di accordi di collaborazione sottoscritti con attori istituzionali nell'ambito dell'Unione Europea o di Paesi terzi e con istituzioni della comunità scientifica internazionale per promuovere il confronto su temi di interesse dell'Istituto e per la realizzazione di progetti di ricerca	1	1	100
Individuale	Salute Organizzativa	Ufficio Legale	Assicurare la cura del presidio dei giudizi in cui l'INAPP è costituito ex art. 417 bis - Codice Procedura Penale	Aggiornamento periodico ai Vertici dell'Istituto dell'evoluzione dei contenziosi dell'Inapp nel corso dell'annualità	2	2	100
Operativo	Salute Organizzativa	Ufficio Legale	Assicurare la cura del presidio dei giudizi in cui l'INAPP è costituito ex art. 417 bis - Codice Procedura Penale	Livello % di partecipazioni a udienze	100	100	100
Operativo	Anticorruzione	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Supportare il RPCT nelle funzioni di prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Proposta di report semestrale e relazione annuale di monitoraggio e valutazione delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi e del rispetto degli obblighi di trasparenza (PIAO 2024-2026 sez. 2.3)	2	2	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Report annuale di monitoraggio dell'impatto e dei servizi nonché della diffusione dei prodotti della Biblioteca	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	Salute Digitale	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Aggiornare l'analisi organizzativa a supporto dell'implementazione dei sistemi informativi e della dematerializzazione per rafforzare le capacità di programmazione, gestione e controllo	Avvio operatività software per la gestione dell'inventario beni e della logistica beni e sede	100	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Aggiornare l'analisi organizzativa a supporto dell'implementazione dei sistemi informativi e della dematerializzazione, per rafforzare le capacità di programmazione, gestione e controllo	Definizione del Regolamento per la gestione dei beni patrimoniali	100	100	100
Operativo	Salute Organizzativa	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Assicurare la continuità e qualità del Servizio, in convenzione, di Facility Management per l'immobile in locazione sito in Corso d'Italia, 33	Verifica e approvazione mensile delle attività realizzate (verbali)	100	100	100
Individuale	Trasparenza	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PIAO (sez. 2.3)	95	100	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Gruppo Documentazione e Dematerializzazione	Implementazione della strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione delle attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto	Proposta di Regolamento della Biblioteca INAPP Vincenzo Saba	1	1	100
Individuale	Salute Digitale	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Gruppo Documentazione e Dematerializzazione	Garantire la qualità e continuità del Sistema documentale istituzionale	Bozza Regolamento accesso archivio di deposito INAPP - Piano di conservazione del "Manuale di gestione documentale INAPP" (pubblicato come allegato 4 sul sito web come previsto da Determina 103/2023 E7)	1	1	100
Individuale	Trasparenza	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Ufficio di Supporto alle funzioni di prevenzione della corruzione, trasparenza e tutela dei dati	Proposta di report semestrale e relazione annuale di monitoraggio e valutazione delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi e del rispetto degli obblighi di trasparenza (PIAO sez. 2.3)	Definizione report semestrale e relazione annuale	2	2	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	Trasparenza	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Ufficio di Supporto alle funzioni di prevenzione della corruzione, trasparenza e tutela dei dati - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Contribuire ai monitoraggi semestrali in materia di trasparenza per conto del RPCT	Proposta di relazioni semestrali di monitoraggio	2	2	100
Individuale	Trasparenza	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Ufficio di Supporto alle funzioni di prevenzione della corruzione, trasparenza e tutela dei dati - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Eeguire le verifiche degli aggiornamenti normativi in materia di trasparenza amministrativa, contratti e appalti pubblici, per la corretta corrispondenza delle voci AT (sezioni e sottosezioni) sul sito istituzionale	Creazione, ottimizzazione e/o modifiche delle pagine AT dedicata sul nuovo sito istituzionale per l'allineamento nuove voci CP – (Allegati n. 2 e n.9 Delibera ANAC n.7/2023; Delibera n.601/2023)	100	100	100
Individuale	Trasparenza	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Ufficio di Supporto alle funzioni di prevenzione della corruzione, trasparenza e tutela dei dati - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Monitorare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati, nella sezione "Amministrazione trasparente"	Redazione del documento di monitoraggio semestrale All 1) Delibera ANAC n.13 10/2016; All. 2) Delibera n. 7/2023	2	2	100
Individuale	Trasparenza	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Ufficio di Supporto alle funzioni di prevenzione della corruzione, trasparenza e tutela dei dati - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Supportare gli uffici nell'analisi e predisposizione della modulistica e degli atti per la pubblicazione degli stessi nelle sezioni dedicate	Format/moduli necessari, con indicazioni redazionali.	100	100	100
Individuale	Trasparenza	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Ufficio di Supporto alle funzioni di prevenzione della corruzione, trasparenza e tutela dei dati - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Verificare il rispetto della normativa "privacy" nei documenti oggetto di pubblicazione segnalando le eventuali criticità ai responsabili dei dati e, in caso di urgenza, procedere direttamente alla loro eliminazione	% di verifiche effettuate rispetto alla documentazione trasmessa dai diversi uffici	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	Trasparenza	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Ufficio di Supporto alle funzioni di prevenzione della corruzione, trasparenza e tutela dei dati - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Verificare la conformità dei dati ricevuti rispetto agli standard e ai formati richiesti dalla normativa; verificare la conformità dei contenuti ai requisiti di accessibilità e usabilità; verificare la rispondenza dei dati inviati con quanto previsto dalla normativa di settore.	% di verifiche effettuate rispetto alla documentazione trasmessa dai diversi uffici	100	100	100
Individuale	Trasparenza	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Ufficio di Supporto alle funzioni di prevenzione della corruzione, trasparenza e tutela dei dati - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Verificare gli obblighi previsti dalle norme in materia di trasparenza amministrativa attraverso le correlate attività di pubblicazione di dati e informazioni sul sito istituzionale	Aggiornamento tempestivo e permanente delle sezioni e sottosezione AT, dedicate sul sito istituzionale	100	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Ufficio Patrimonio, Logistica e Sicurezza - Unità Funzionale Gestione del Patrimonio	Gestire gli immobili di proprietà dell'Istituto nonché di quello in locazione con riferimento agli aspetti manutentivi	Predisposizione in bozza degli Aggiornamenti gestionali trimestrale	4	4	100
Individuale	Salute Organizzativa	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali - Ufficio Patrimonio, Logistica e Sicurezza - Unità Funzionale Logistica e gestione dell'Inventario dei beni mobili	Gestire i beni mobili ed il relativo inventario, nonché il magazzino beni di facile consumo	Aggiornamento tempestivo e permanente degli applicativi dedicati alla gestione	1	1	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Servizio per la Comunicazione	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	94	99
Operativo	OS3 - Terza Missione	Servizio per la Comunicazione	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Messa online delle sezioni del sito istituzionale selezionate in lingua inglese	100	100	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Servizio per la Comunicazione	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Produzione di brevi video e clip animate (servizi, interviste, video brochure, videogallery, clip presentazione eventi, animazioni promozionali o informative ecc.) da	15	110	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
				diffondere attraverso il portale e i canali social			
Operativo	OS3 - Terza Missione	Servizio per la Comunicazione	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Studio di fattibilità sulla comunicazione radio/web tv, e/o in broadcasting, per l'attivazione di un canale audio Whatsapp e/o specializzato che, mediante lo strumento delle piattaforme di podcasting e con il contributo dei vari gruppi di ricerca .....	1	1	100
Operativo	Trasparenza	Servizio per la Comunicazione	Monitorare il rispetto degli adempimenti in materia di obblighi di pubblicazione da parte del Gruppo Ufficio Relazioni con il Pubblico	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PTPCT	100	100	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Servizio per la Comunicazione - Gruppo editoria	Valorizzare l'intero comparto editoriale, favorendo la produzione e diffusione dei formati digitali e anche la traduzione in lingua inglese di testi selezionati dalle collane (Report, Paper, Working Paper e Policy brief), dalla rivista scientifica quadrimestrale 'Sinappsi', oltre alla newsletter dig.....	% delle pubblicazioni edite nel rispetto dei tempi previsti dalle norme editoriali	95	98	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Servizio per la Comunicazione - Gruppo eventi e Divulgazione della produzione scientifica	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	N. di eventi organizzati e co-organizzati dall'Istituto	60	92	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Servizio per la Comunicazione - Gruppo Informazione	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di visite (visualizzazioni pagine) del sito istituzionale nell'annualità (in 000)	1.000	1.387	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Servizio per la Comunicazione - Gruppo Ufficio relazioni con il pubblico (URP)	Garantire lo scambio comunicativo tra l'Istituto e gli utenti, fornendo adeguate informazioni relative ai servizi, alle strutture, ai compiti e al funzionamento dell'Istituto.	% di risposte alle richieste dell'utenza entro 24 ore dalla presa in carico	95	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Servizio Programmazione e Sviluppo	Contribuire all'elaborazione del PIAO 2024 - 2025	Elaborazione e proposta della Sez. 2.1 e 2.2 del PIAO 2024-2026	2	2	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	Salute Organizzativa	Servizio Programmazione e Sviluppo	Monitorare e aggiornare la programmazione attuativa OI PON GDL	Proposta di riprogrammazione fisica e finanziaria del Piano di attuazione OI e del Piano di dettaglio 2023-2026, articolato per annualità, sulla base del monitoraggio attuativo delle attività e della produzione	2	2	100
Operativo	Salute Organizzativa	Servizio Programmazione e Sviluppo	Assolvere alle funzioni del Servizio per la conclusione del Piano OI PON SPAO	Elaborazione e proposta del Rapporto conclusivo del Piano OI 2018-2023 PON SPAO	1	1	100
Individuale	Salute Organizzativa	Servizio Programmazione e Sviluppo - Unità funzionale Servizio programmazione FSE	Assolvere alle funzioni previste dal SiGeCo INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PN GDL in capo all'Unità funzionale Programmazione FSE	Dare attuazione al monitoraggio attuativo fisico (Relazioni trimestrali) del Piano OI 2023-2026 e all'aggiornamento puntuale del Repository dei prodotti realizzati in conformità al Piano OI 2023 - 2026 (livello % di completamento)	100	100	100
Individuale	Salute Organizzativa	Servizio Programmazione e Sviluppo - Unità funzionale Timesheet FSE	Assolvere alle funzioni previste dal SiGeCo INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PN GDL in capo all'Unità funzionale Timesheet FSE	Assicurare la programmazione, in raccordo con le Strutture di ricerca /Servizi, delle risorse professionali necessarie alla realizzazione delle Operazioni e il monitoraggio e controllo in itinere della documentazione relativa (livello % di consolidamento del timesheet 2024)	100	100	100
Individuale	Salute Digitale	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Accesso ai sistemi informativi istituzionali tramite QR Code via App	1	1	100
Operativo	Salute Digitale	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Numero delle utenze telefoniche VOIP	50	50	100
Operativo	Salute Digitale	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Livello % dei sistemi informativi istituzionali in Cloud, accessibili via WEB	70	75	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	Servizio Statistico	Assicurare la partecipazione dell'Inapp alle attività SISTAN per la predisposizione del PSN	Partecipazione alle riunioni dei Circoli di Qualità del SISTAN	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
				propedeutiche della predisposizione del PSN			
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Servizio Statistico	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dall'operazione di competenza del Piano di attuazione Organismo Intermedio 2023-2026 PN FSE+GDL	100	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Servizio Statistico	Supportare le Strutture e i Progetti di ricerca nella produzione istituzionale prevista in ambito SISTAN e dal PSN	Numero di lavori (Schede) inseriti nel PSN 2023-2025, aggiornamento 2025	18	20	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Servizio Statistico	Supportare le Strutture e i Progetti di ricerca nella produzione istituzionale prevista in ambito SISTAN e dal PSN	Numero di Schede relative allo Stato di attuazione (SDA) PSN 2023-2025, annualità 2023	18	18	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Servizio Statistico	Consolidare l'attività di costruzione di basi di dati e sviluppare un sistema unificato delle basi di dati dell'Istituto e integrazione con altre basi di dati	Numero di banche dati statistiche (microfile per la ricerca, MFR) di titolarità INAPP predisposte e validate in ottemperanza alla direttiva 11/2018 Comstat e rese accessibili dall'esterno	2	2	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Servizio Statistico	Consolidare l'attività di costruzione di basi di dati e sviluppare un sistema unificato delle basi di dati dell'Istituto e integrazione con altre basi di dati	Numero di banche dati statistiche public use file (PUF) di titolarità INAPP predisposte e rese accessibili dall'esterno	4	4	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura 1	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	2	2	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura 1	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	12	12	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura 2	Consolidare e sviluppare le qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	2	2	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura 2	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making realizzati nell'annualità (policy, brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper ecc.). (*)	8	16	100
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura 2	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	1	1	100
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura 2	Sviluppo e applicazioni di modelli di skill gap analysis finalizzati a ridurre il mismatch formativo	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	1	1	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura 2	Consolidare e sviluppare le qualità della produzione scientifica	Numero totale dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collane, monografie, articoli, working paper, ecc)	3	2	67
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura 2	Consolidare e sviluppare le qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	3	3	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura 2	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore del policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	10	17	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura 3	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making in qualità di autore/coautore realizzati nell'annualità (policy brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper ecc.)	10	10	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura 3	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making realizzati nell'annualità (policy, brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper ecc.). (*)	12	12	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura 3	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero totale dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche,	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
				contributi in collane, monografie, articoli, working paper, ecc)			
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura 3	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	1	1	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura 3	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	1	0	0
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura 3	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	1	1	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura 4	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale in qualità di autore oggetto della pubblicazione	3	3	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura 4	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero totale dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collane, monografie, articoli, working paper, ecc)	6	6	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura 4	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	6	6	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura 4	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making realizzati nell'annualità (policy, brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper ecc.). (*)	1	2	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura 4	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero totale dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collane, monografie, articoli, working paper, ecc)	7	7	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura 4	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	3	3	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura 4	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	1	1	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	4	5	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	4	8	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Realizzare la produzione prevista dai piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	95	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	6	6	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	28	28	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	10	12	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	2	2	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	13	17	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	5	6	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	OS3 - Terza Missione	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate personali, anche on line, a seminari e convegni	8	13	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni personali a Comitati scientifici/Gruppi tecnici di lavoro/Nuclei di valutazione	2	10	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	7	8	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate personali, anche on line, a seminari e convegni	38	41	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Imprese e Lavoro	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	95	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Imprese e Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	14	19	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Imprese e Lavoro	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	6	16	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Imprese e Lavoro	Sviluppo e applicazioni di modelli econometrici per l'analisi e la valutazione delle politiche pubbliche su dati di tipo employer-employees, ovvero per basi dati che raccolgono informazione sia sui lavoratori che sulle imprese	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	6	8	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Imprese e Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero totale dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collane, monografie, articoli, working paper, ecc)	17	48	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Imprese e Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	5	9	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Imprese e Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	2	5	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Imprese e Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	7	9	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Imprese e Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	4	8	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Imprese e Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	2	3	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Imprese e Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate personali, anche on line, a seminari e convegni	15	26	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Inclusione Sociale	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	78	82



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	10	13	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	5	8	100
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	1	3	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	10	17	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	1	2	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	1	1	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	1	10	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	4	5	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Struttura Inclusione Sociale	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli autori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni personali a Comitati scientifici/Gruppi tecnici di lavoro/Nuclei di valutazione	1	1	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Struttura Inclusione Sociale	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate personali, anche on line, a seminari e convegni	1	8	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Inclusione Sociale	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	4	18	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Inclusione Sociale	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	6	6	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Lavoro e Professioni	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	89	94
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Lavoro e Professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	5	5	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Lavoro e Professioni	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	6	9	100
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Lavoro e Professioni	Elaborare un quadro interpretativo organico dei principali aspetti evolutivi delle dinamiche e delle politiche del lavoro	Completamento fase sperimentale progetto SOPHIA	1	1	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Lavoro e Professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	5	5	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Lavoro e Professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	2	2	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Lavoro e Professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	1	0	0



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Lavoro e Professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	2	1	50
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Lavoro e Professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	1	2	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Lavoro e Professioni	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	4	4	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Lavoro e Professioni	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	16	21	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Mercato del Lavoro	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy in qualità di autore/curatore per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	2	2	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Mercato del Lavoro	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	88	93
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	8	13	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Mercato del Lavoro	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	18	18	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	1	1	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	22	39	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	8	8	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	3	3	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	10	14	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	4	5	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Struttura Mercato del Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	3	3	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Mercato del Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	10	18	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Mercato del Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	20	35	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi per la consegna alla committenza istituzionale in qualità di autore/coautore	3	3	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Sistemi Formativi	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	16	16	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Struttura Sistemi Formativi	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	5	5	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	27	27	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	7	7	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	6	6	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	5	5	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Struttura Sistemi Formativi	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	5	5	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Sistemi Formativi	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	8	8	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Struttura Sistemi Formativi	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	25	25	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Gestire in modo efficace, efficiente e conforme il Work Programme	% di assorbimento della dotazione finanziaria disponibile (tasso d'impegno)	95	95	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Promuovere e disseminare le opportunità ed i risultati offerti dal Programma Erasmus+ VET verso gli attori rilevanti e la cittadinanza	Numero di organismi che prendono parte (sia in qualità di capofila che di partecipanti) ai progetti KA 1 2024	1.100	1.118	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Promuovere e disseminare le opportunità ed i risultati offerti dal Programma Erasmus+ VET verso gli attori rilevanti e la cittadinanza	Numero di partecipanti alle attività di mobilità individuali finanziate nell'annualità nell'ambito dell'Azione Chiave 1 VET	14.000	16.576	100
Individuale	Salute Organizzativa	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Gestione del Sistema Qualità ISO 9001 2015 dell'Agenzia	Verifica positiva e conferma da parte dei Lloyd's del certificato di qualità ISO 9001 2015 (si/no)	1	1	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	Sede operativa Benevento - Gruppo di ricerca "Politiche del lavoro e sviluppo economico nelle Regioni del Mezzogiorno"	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	% dei prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità del progetto PTA "Salario minimo, disuguaglianze e reddito"	2	2	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	Sede operativa Benevento - Gruppo di ricerca "Politiche del lavoro e sviluppo economico nelle Regioni del Mezzogiorno"	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	2	2	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2024	Risultato 2024	% Obiettivo
Operativo	OS3 - Terza Missione	Sede operativa Benevento - Gruppo di ricerca "Politiche del lavoro e sviluppo economico nelle Regioni del Mezzogiorno"	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	4	4	100