INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI
DELLE POLITICHE PUBBLICHE

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

PIAO 2025-2027

Sommario

PREMESSA 4

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE 10

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 11

2.1 IL VALORE PUBBLICO INAPP 11

IL PIANO TRIENNALE DELLE ATTIVITÀ PTA 2025-2027 19

I. IL PIANO DELLE ATTIVITÀ 20

Introduzione 20
I.1 L'Istituto 21
I.2 Il contesto di riferimento 25
I.3 Gli indirizzi 30
I.4 I contenuti del Piano triennale 36
I.5 Le attività pianificate 38

II. CONSISTENZA E VARIAZIONI DELL'ORGANICO INAPP 116

Introduzione 116
II.1 Fabbisogno di personale e indice assunzionale 118
II.2 Variazione dell'organico in funzione dello stato di avanzamento delle procedure concorsuali già previste nel PTFP relativo al triennio 2024-2026 121
II.3 Consistenza dell'organico al 31 dicembre 2024 125
II.4 Consistenza del personale a tempo indeterminato al 31.12.2024 127

III. PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027 130

III.1 Fabbisogno di personale a tempo indeterminato 130
III.2 Ulteriori fabbisogni 139
III.3 Assunzione di soggetti con disabilità o appartenenti alle cd. categorie protette 140
III.4 Ulteriori misure e strumenti di valorizzazione del personale 141
III.5 Organico rimodulato 141

IV. LE RISORSE NEL BILANCIO DI PREVISIONE 147

IV.1 Le risorse per il costo del personale 154
IV.2 Il bilancio di previsione pluriennale 2025-2026-2027 154

2.2 PERFORMANCE 155

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 175

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 200

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA 200

3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) 209

3.3 PIANO DI FORMAZIONE 226

SEZIONE 4. MONITORAGGIO 262

ALLEGATO 1. Schede delle misure di prevenzione 2025-2027 264

ALLEGATO 2. Amministrazione trasparente. Anno 2024 274

ALLEGATO 3. Programma di sviluppo del lavoro agile (LA) 343

ALLEGATO 4. Piano triennale azioni positive 2025-2027 353

PREMESSA

Con il Piano integrato di attività e organizzazione l'Inapp risponde all'innovazione normativa intervenuta[1] a partire dal 2021.

Il Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 (d'ora in poi PIAO 2025-2027) ha carattere complesso ed articolato, alla luce di un passaggio istituzionale di primaria importanza che ha interessato l'Istituto nell'ultimo anno.

In forza di quanto previsto dall'art. 3 del decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023, convertito nella legge 10 agosto 2023 n. 112, e dal D.P.C.M. n. 230 del 22 novembre 2023, a decorrere dal 1° marzo 2024 è stata soppressa l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal). Contemporaneamente, le funzioni della stessa Agenzia sono state trasferite al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ed il relativo personale, pari a 131 unità appartenente al comparto ricerca, è stato trasferito ad Inapp.

Il medesimo articolo 3 del citato D.L. n. 75/2023 stabilisce altresì che il Ministero possa avvalersi, fino al 31 dicembre 2026, di un contingente del personale dell'Inapp fino a un numero massimo di unità di personale pari a quello trasferito dall'Anpal, prevedendo che le attività ed il contingente di personale interessato siano regolati da una o più apposite convenzioni non onerose tra il Ministero e l'Inapp.

In applicazione dell'art. 38 del succitato D.P.C.M. n. 230/2023, in fase di prima attuazione, e comunque fino al perfezionamento del processo di riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al fine di garantire la continuità amministrativa, si è stabilito che le funzioni di Anpal, trasferite al medesimo dicastero, continuino ad essere svolte dal personale ex Anpal.

Ai sensi del successivo decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 16 febbraio 2024 n. 21, adottato ai sensi dell'art. 37 del citato D.P.C.M. n. 230/2023, nelle more dell'adozione delle già menzionate convenzioni non onerose, fino al completamento del processo di riorganizzazione, l'assegnazione del personale viene temporaneamente disciplinata tramite apposito protocollo tra Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ed Inapp.

Tale Protocollo di intesa tra Inapp e Ministero del Lavoro, perfezionato il 28 febbraio 2024 (acquisito con prot. n. 9 del 5 marzo 2024 - Registro Accordi Convenzioni e Protocolli dell'Inapp), ha consentito al Ministero di avvalersi, con oneri a carico di Inapp, dell'intero contingente ex Anpal (al netto del personale comandato presso altre P.A.) transitato nei ruoli dell'Istituto dal 1° marzo 2024; ciò, comunque, non oltre il 31 dicembre 2024.

In data 23 ottobre 2024, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e l'Inapp hanno sottoscritto una Convenzione onerosa, ai sensi del già menzionato art. 38 del D.P.C.M. n. 230/2023 (acquisita con prot. n. 25 di pari data – Registro Accordi Convenzioni e Protocolli). Tale Convenzione, che ha efficacia sino al 31 dicembre 2026, ha la finalità innanzitutto di definire ed individuare le attività dirette a garantire la continuità delle attività svolte dal personale del comparto ricerca nella soppressa Anpal, a seguito del trasferimento delle funzioni al Ministero, e, inoltre, di stabilire obiettivi di interesse comune di analisi. Tale Convenzione, all'art. 1, definisce tre principali direttrici di approfondimento delle attività oggetto della Convenzione medesima: l'analisi delle transizioni al lavoro; il monitoraggio dell'operato degli attori che a livello nazionale/territoriale concorrono all'attuazione delle politiche attive del lavoro; il supporto alle riforme delle politiche attive del lavoro. Nella prospettiva di sviluppo di tali direttrici, l'Inapp è chiamato a formulare progetti di ricerca in una serie di ambiti specifici.

La stessa Convenzione, all'art. 3, precisa che gli aspetti gestionali ed operativi concernenti le modalità in cui si realizza il temporaneo avvalimento del personale ex Anpal sono definiti con successivo e distinto atto convenzionale. Per dar seguito a tale disposizione ed alle previsioni dell'art. 38 del già citato D.P.C.M. n.

[1] Si fa riferimento all'art. 6 comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con legge 6 agosto 2021, n. 113), al D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e al D.M. 30 giugno 2022, n. 132.

230/2023, in data 24 dicembre 2024 il Ministero del Lavoro e l'Inapp hanno sottoscritto una ulteriore Convenzione non onerosa (acquisita con prot. n. 29 di pari data – Registro Accordi Convenzioni e Protocolli) che disciplina appunto le modalità gestionali ed operative per la realizzazione del temporaneo avvalimento. Quest'ultima Convenzione ha efficacia a decorrere dal 15 gennaio 2025 e definisce le modalità con le quali l'Inapp, con il proprio personale, garantirà il soddisfacimento fino al 31 dicembre 2026 del fine di continuità dell'azione amministrativa a seguito del trasferimento delle funzioni della soppressa Anpal al Ministero del lavoro, nonché, più in generale, le finalità di cui al già citato art. 3 del D.L. n. 75/2003 e s.m.i.
Con riferimento alle attività strettamente finalizzate a supportare specifiche competenze attribuite alle Divisioni della Direzione generale per le Politiche Attive del Lavoro del Ministero, non immediatamente riconducibili in via esclusiva ai progetti di ricerca indicati nella Convenzione del 23 ottobre, 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. L'Inapp ha avviato l'adozione degli atti organizzativi interni e di rilevanza esterna funzionali a dare attuazione a tali disposizioni.
Al contempo, è in fase di predisposizione un'ulteriore Convenzione non onerosa con il Dipartimento per le Politiche sociali, del terzo settore e migratorie, al fine della definizione delle direttrici lungo le quali l'Inapp dovrà svolgere attività di supporto alle Direzioni generali interessate.

Il presente PIAO 2025-2027 è stato elaborato nel quadro del contesto sin qui descritto, che chiarisce il contributo e il supporto che l'Inapp potrà fornire, sino al 31 dicembre 2026, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nell'implementazione delle politiche del lavoro e negli ambiti precedentemente di competenza di Anpal, anche alla luce delle nuove linee di indirizzo del Ministero stesso. Questo quadro, come detto, è in fase di completamento per la parte che riguarda le politiche sociali ed ha attualmente, in ogni caso, un orizzonte temporale fino alla fine del 2026. Con finalizzazione del riassetto organizzativo del Ministero del Lavoro che è ancora in corso, con la stipula della ulteriore Convenzione sui temi del sociale, nonché con l'ulteriore adeguamento della struttura organizzativa dell'Istituto in conseguenza del suo complessivo riposizionamento, tale quadro verrà ulteriormente perfezionato. Naturalmente, nel corso del 2026 sarà poi necessario definire i nuovi termini della collaborazione con il Ministero e i correlati aspetti gestionali ed organizzativi valevoli a partire dal 1° gennaio 2027.
È quindi alla luce del quadro attuale, così come sin qui descritto, che il PIAO 2025-2027 dà conto, con riferimento al valore pubblico, alle attività programmate e alla performance, dell'apporto complessivo dell'Inapp in termini di ricerca, monitoraggio e valutazione negli ambiti tematici afferenti alla propria *mission* istituzionale.

Il PIAO 2025-2027 comprende il Piano triennale di attività (PTA 2025-2027) e assorbe, come prescritto, il Piano triennale della performance (PTP – sezione 2.2), il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT – sezione 2.3), il Piano organizzativo per il lavoro agile (POLA – sezione 3.2), il Piano triennale delle azioni positive (PTAP in allegato). Nella sezione III del PTA 2025-2027 è inoltre presente il Piano dei fabbisogni del personale, che costituisce componente essenziale del medesimo PTA.

Il PIAO 2025-2027 è adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Inapp; viene trasmesso, con riferimento al PTA 2025-2027, per approvazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Il PIAO 2025-2027, proprio per il carattere sintetico richiesto, si articola al suo interno come di seguito esplicitato.

La **sezione 2.1 Valore pubblico,** componente nuova della programmazione strategica**,** presenta le dimensioni e gli impatti sul Valore pubblico attesi dal conseguimento degli obiettivi istituzionali. È la parte più innovativa e sperimentale del PIAO, in considerazione:

- del ruolo e delle funzioni di un Ente pubblico nazionale di ricerca quale l'Inapp;
- del contesto operativo caratteristico di questi anni e degli interventi di riforma in atto del sistema di governance e delle policy.

Dopo aver definito quali sono le **dimensioni di Valore pubblico cui Inapp concorre,** sono affrontate le modalità di misurazione del contributo Inapp con riferimento:

- alle priorità di intervento relative alla Ricerca istituzionale, la Ricerca scientifica e la Terza missione;
- agli obiettivi strategici relativi alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza (cfr. sezione 2.3);
- alle priorità operative complementari (d'ora in poi POC), obiettivi sussidiari atti a garantire le condizioni necessarie all'attuazione della strategia relative alla *salute* organizzativa (POC1), alla *salute* professionale (POC2), alla *salute* digitale (POC3).

Gli obiettivi della performance organizzativa a livello istituzionale sono presidiati da indicatori e target focalizzati sulla dimensione dell'efficacia[2] e del risultato[3].
Il livello di conseguimento dei target è misurato sulla base di dati e informazioni provenienti dai sistemi informativi di controllo interni, da terze parti o da entrambi.
La misurazione e valutazione del livello di conseguimento della performance organizzativa istituzionale 2025-2027, in funzione degli impatti attesi in termini di Valore pubblico, dovrà 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 il Valore pubblico prodotto da Inapp contribuisce allo sviluppo economico, sociale e culturale della società italiana.

Il **Piano triennale delle attività 2025-2027** (Parti: I, II, III e IV)) si apre con una sintetica presentazione dell'Istituto e delle funzioni attribuite dal Legislatore (cfr. I.1); seguono l'analisi del contesto di riferimento (cfr. I.2), la presentazione degli indirizzi (cfr. I.3) e della programmazione strategica (cfr. I.4 e I.5), con riferimento alle priorità di intervento relative alla Ricerca istituzionale (cfr. I.5.1), alla Ricerca scientifica (cfr. I.5.2) e alla Terza missione (I.5.3).

La Ricerca istituzionale comprende:

- le attività e i risultati programmati ed attesi in relazione al mandato conferito all'Istituto dal decreto istitutivo (art. 10 del D.Lgs. n. 150/2015), incluse le funzioni di supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, con particolare attenzione alle politiche attive del lavoro, assorbite a seguito della soppressione di Anpal (art. 9 del D.Lgs. n. 150/2015), nonché le ulteriori funzioni attribuite all'Istituto da specifici atti normativi;
- le attività e i risultati programmati ed attesi in connessione con i compiti assegnati all'Istituto mediante atti di alta amministrazione, tra cui, in particolare, le attività previste dalle Convenzioni con il Ministero

[2] Laddove gli obiettivi e i relativi indicatori sono riferiti a risultati previsti dagli atti programmatori.
[3] Laddove gli obiettivi e i relativi indicatori concernono output non programmati e/o qualificanti il contributo di unità organizzative o singole unità di personale.

del Lavoro e delle politiche sociali e lo svolgimento del ruolo di Organismo Intermedio del Programma nazionale (PN) "Giovani, donne, lavoro" (GDL) per la programmazione 2021-2027, sulla base di una specifica convenzione con l'Autorità di Gestione del PN;

- le attività e i risultati programmati ed attesi da Inapp in ambito SISTAN e compresi nel Piano statistico nazionale (d'ora in poi PSN) tra cui, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, la predisposizione di apposite dashboard di monitoraggio e valutazione delle politiche attive del lavoro per automatizzare la redazione dei report statistici.

La Ricerca scientifica comprende:

- le attività e i risultati programmati ed attesi relativi alle nuove priorità di ricerca/intervento espresse negli Atti di indirizzo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e negli Indirizzi strategici triennali deliberati dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, tra cui in particolare alcuni ambiti tematici di rilevanza strategica e carattere trasversale che includono, *inter alia*, l'analisi e la valutazione di fenomeni quali i cambiamenti demografici, la digitalizzazione, le transizioni lavorative, il mismatch, gli andamenti dell'occupazione e della disoccupazione – con particolare riguardo ai NEET –, le condizioni dei lavoratori autonomi, il lavoro sommerso, i flussi migratori e la loro gestione, la povertà e gli strumenti di contrasto, il ruolo del Terzo settore nei servizi alle persone ed alle famiglie;
- le attività e i risultati attesi relativi ad iniziative di ricerca già in precedenza programmate, rispetto alle quali, oltre a valutare, possibili rimodulazioni in un'ottica di unità di indirizzo e di coordinamento strategico rispetto alle nuove priorità, occorre valorizzare i risultati realizzati e le conoscenze acquisite;
- le attività e i risultati programmati ed attesi relativi alla partecipazione a progetti di grande rilevanza, anche nell'ambito di bandi competitivi, e lo sviluppo di collaborazioni su scala nazionale e internazionale;
- le attività di costruzione di basi di dati e la collaborazione con altri enti per rendere tali dati maggiormente accessibili.

La Terza missione, comprende:

- le attività e i risultati programmati e attesi nell'ambito dei programmi e delle iniziative legate alla strategia di comunicazione, promozione, disseminazione e valorizzazione delle attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto, rivolti alla comunità scientifica, ai policy makers e agli attori rilevanti;
- l'elaborazione di un quadro interpretativo organico dei principali aspetti evolutivi delle dinamiche e delle politiche del lavoro, da presentare al Paese nella forma di un Rapporto annuale.
- le attività e i risultati programmati e attesi finalizzati a favorire l'accesso pubblico e la fruizione, in modalità sia fisica che telematica, del materiale bibliografico e documentario raccolto dall'Istituto, oltre al potenziamento della qualità scientifica della biblioteca e del centro di documentazione. Si considerano altresì rilevanti ai fini della Terza missione:
- le attività e i risultati programmati e attesi in connessione a una serie di attività a specifico finanziamento europeo:
  - l'Agenzia nazionale del Programma Erasmus+ per il settore dell'istruzione e della formazione professionale (VET);
  - i punti nazionali di contatto dei dispositivi europei EQF, Euroguidance ed Europass;
  - il punto nazionale di Riferimento EQAVET;
  - il Refernet Point Italia;
  - il Coordinamento nazionale per l'Italia dell'Agenda Europea sull'Adult Learning (progetto 'IT - Implementation of the European Agenda for Adult learning');
  - le attività di supporto alla rete EURES;
  - le attività legate all'adesione alla rete italiana di Eurodesk.

Il PTA 2025-2027 è completato, come previsto dalla normativa, dalla parte II (Consistenza e variazioni dell'organico Inapp), dalla parte III (Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027) e dalla parte IV (Le risorse nel bilancio di previsione).
L'inserimento del PTA nel PIAO è necessario in quanto atto fondamentale della programmazione strategica di un Ente pubblico di ricerca e componente essenziale dell'esercizio di proiezione della performance istituzionale in termini di Valore pubblico (sezione 2.1).

La **sezione 2.2 Performance** presenta l'articolazione degli obiettivi organizzativi, degli indicatori e dei target funzionali al perseguimento della performance organizzativa e quindi del Valore pubblico atteso:

- sezione 2.2.1 La performance istituzionale 2025-2027. L'articolazione della performance istituzionale 2025-2027, già sinteticamente descritta nella sezione 2.1 in quanto rilevante ai fini dell'identificazione, misurazione e valutazione del Valore pubblico atteso da Inapp, è, in questa sezione, analizzata nella sua articolazione, negli indicatori e nei target triennali utilizzati per monitorare l'attuazione della strategia istituzionale;
- sezione 2.2.2 La performance operativa e individuale 2025. In questa sezione sono sinteticamente richiamate le funzioni delle principali unità organizzative e le tipologie di obiettivi operativi e individuali assegnati al loro personale:
  - la Direzione generale e i tre Uffici dirigenziali amministrativi;
  - i Servizi trasversali e gli Uffici di Presidenza e Direzione generale;
  - l'Agenzia nazionale Erasmus+-VET;
  - le Strutture e i Gruppi di ricerca;
  - talune funzioni specialistiche (RPCT[4], RTD[5], RCD[6]).

La programmazione di dettaglio della performance operativa e individuale, attualmente in fase di completamento, sarà successivamente resa disponibile come allegato del PIAO 2025-2027, anche al fine di garantirne una maggiore leggibilità.
Gli obiettivi individuali sono complementari agli obiettivi operativi delle unità organizzative di appartenenza, tenuto conto delle responsabilità attribuite e delle competenze possedute dal soggetto valutato; sono di natura e numero sufficienti a rappresentare, misurare e valutare i risultati ottenuti dall'unità di personale, cui gli stessi obiettivi sono assegnati, ossia il suo contributo alla performance dell'unità organizzativa di afferenza.

Attraverso la sezione **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza** (ex PTPCT) l'Istituto presenta le linee di intervento prioritarie previste per il triennio 2025-2027 in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza amministrativa.

La **sezione 3 Organizzazione e capitale umano** è articolata in tre sottosezioni.
La sezione 3.1 Struttura organizzativa è a sua volta suddivisa in due sottosezioni:

- la sezione 3.1.1 Assetti e linee di sviluppo presenta lo stato di implementazione del modello organizzativo e gli interventi conseguenti programmati;
- la sezione 3.1.2 Infrastrutturazione tecnologica e sviluppo digitale illustra l'avanzamento del percorso avviato dall'Istituto a partire dal 2020 e riguardante le scelte strategiche e tecnologiche per l'adeguamento e lo sviluppo dei sistemi informativi e di comunicazione a supporto del nuovo contesto

[4] Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.
[5] Responsabile della transizione digitale.
[6] Responsabile della conservazione digitale.

lavorativo (lavoro agile) e operativo. Tali interventi sono finalizzati ad adeguare l'offerta alle nuove esigenze degli stakeholder istituzionali e scientifici e della cittadinanza.

La **sezione 3.2 Piano organizzativo del lavoro agile** (POLA) presenta il piano del lavoro agile e (allegato 3) le linee di sviluppo dello stesso sulla base dell'esperienza maturata dall'Istituto a partire dal 2020.

La **sezione 3.3 Piano di formazione del personale** illustra le attività di formazione con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane, facendo leva non solo sullo sviluppo di conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche sul presupposto che la formazione costituisca uno stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento delle attività, con positive ricadute sul benessere organizzativo. Si rinvia, inoltre, all'allegato 4 – Piano triennale delle azioni positive per quanto riguarda le iniziative volte a preservare e rafforzare in Istituto l'applicazione dei principi di pari opportunità e di contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Infine, il PIAO 2025-2027 è completato dalla **sezione 4 Monitoraggio** che presenta, in forma sintetica e tabellare, le linee di sviluppo delle funzioni di programmazione e controllo e per lo sviluppo di relazioni strutturate con gli stakeholder.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche - Inapp
Sede	Corso d'Italia n. 33 - 00198 Roma
Ulteriore sede operativa	Via XXV Luglio n. 14 - 82100 Benevento
Codice Fiscale	80111170587
Presidente	Dott. Natale Forlani
Direttore generale	Dott. Loriano Bigi
Personale	525 dipendenti[7]
Comparto di appartenenza	Enti Pubblici di Ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016 n. 218
Statuto	https://www.inapp.gov.it/istituto/statuto
Regolamento di organizzazione e funzionamento degli Organi e delle Strutture	https://www.inapp.gov.it/wp-content/uploads/2023/01/20201218_INAPP_Regolamento_organizzazione_funzionamento_organi_strutture_Approvato_MLPS_Delibera_CdA_n18_.pdf
Sito web	https://www.inapp.gov.it/
URP	urp@inapp.gov.it
PEC	protocolloinapp@pec.it

[7] Il dato è al 31 dicembre 2024. I dipendenti a quella data sono 521 a tempo indeterminato e 4 a tempo determinato, considerando il trasferimento del personale ex Anpal dal 1° marzo 2024.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 IL VALORE PUBBLICO INAPP

Il contributo in termini di Valore pubblico atteso dalla collettività da un Istituto di ricerca quale l'Inapp è definito dalle funzioni e compiti affidatigli dal legislatore, dagli atti di indirizzo triennali emanati dal Ministero vigilante[8] e dal vertice politico-istituzionale (Presidente e Consiglio di Amministrazione)[9].

Gli atti istitutivi, la ridefinizione del mandato normativo e lo Statuto dell'Istituto definiscono e perimetrano le funzioni fondamentali affidate a 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 e 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 all'Inapp si caratterizza in quanto **finalizzata al supporto delle decisioni di *policy*** (*policy advice*) negli ambiti di competenza propri, ossia è finalizzata a **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 e internazionali, che presidiano questi campi d'intervento, un partner competente ed affidabile cui ricorrere per un contributo esperto in termini di ideazione, 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 e il Terzo settore.
L'Inapp, in qualità di ente pubblico di ricerca, interviene nelle fasi che precedono le decisioni politiche offrendo ai decision makers e agli operatori una segnalazione tempestiva delle criticità e dei segnali premonitori dei fenomeni da affrontare, proponendo un quadro conoscitivo e ragionato degli scenari in evoluzione e una valutazione di carattere tecnico sulle variabili-obiettivo degli interventi. Offre, inoltre, un contributo in termini di valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle misure adottate, ma non interviene nelle fasi decisionali e attuative delle politiche pubbliche.
L'Istituto, proprio per le funzioni attribuite e per l'evoluzione degli scenari operativi, intende ampliare **la propria presenza nel dibattito scientifico a livello nazionale ed internazionale** e **promuovere, divulgare, disseminare i risultati delle attività di ricerca e innovazione**. La consapevolezza dei problemi, delle sfide e delle potenziali soluzioni rappresentano una risorsa intangibile essenziale per lo sviluppo e il progresso della società italiana.
La programmazione strategica dell'Istituto, e in particolare le priorità di ricerca e le linee di attività che saranno sviluppate e integrate nel corso del triennio rispondono agli atti di indirizzo del Ministero vigilante (Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - MLPS) e agli Indirizzi strategici triennali, con aggiornamento

[8] Atto di indirizzo 2024-2026 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (D.M. n. 120 del 16 luglio 2024).
[9] Indirizzi strategici Inapp triennio 2025-2027, emanati dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 18 del 25 novembre 2024.

annuale, emanati dal Consiglio di Amministrazione dell'Inapp (*per una loro presentazione estesa si rinvia al* ***PTA sezione I, parte I.3***).

Programmazione e misurazione del Valore pubblico

La misurazione del Valore pubblico prodotto annualmente dall'Istituto dipende dalla sua capacità di **programmare ex ante e di misurare ex post il livello di conseguimento dei risultati attesi**. Questi risultati comprendono le azioni, le attività e le risorse che l'Inapp si impegna a mettere in atto per raggiungere gli obiettivi e i traguardi definiti, sia su base annuale che triennale.

L'approccio quantitativo, riferito al rispetto degli atti di programmazione strategica e operativa, pur permettendo la misurazione e quindi la valutazione di alcune dimensioni gestionali rilevanti dovrà essere integrato con la **valutazione qualitativa della ricerca**, della **consulenza tecnico-scientifica** richiesta e realizzata a supporto delle Amministrazioni e innanzitutto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali negli ambiti caratteristici di intervento.

Nel perseguimento dei suoi obiettivi istituzionali, l'Inapp stabilisce relazioni con una vasta gamma di attori coinvolti nella creazione di un contesto più favorevole allo sviluppo economico e produttivo del Paese. Questi attori includono l'Unione europea, altre istituzioni internazionali, Ministeri, Amministrazioni locali, imprese, associazioni di categoria e Parti sociali.

L'obiettivo è affrontare al meglio le sfide che il sistema delle politiche pubbliche e della ricerca incontra, avendo la convinzione che gli stakeholder siano partner dell'Istituto. Il coinvolgimento di tali soggetti rappresenta un'opportunità di collaborazione e di sviluppo di strategie comuni.

Attraverso la ricognizione degli stakeholder coinvolti nei diversi ambiti di competenza, l'Istituto mira a perseguire un modello di valutazione partecipativa. L'obiettivo è aumentare la capacità di realizzare attività coerenti con le finalità pubbliche previste. Attraverso l'impegno degli stakeholder nella definizione del Valore pubblico atteso, delle strategie e dei relativi indicatori, l'Inapp si propone di sviluppare il concetto di Valore pubblico partecipato, orientando così il suo lavoro verso un coinvolgimento più ampio e condiviso.

Se le funzioni istituzionali, prima sinteticamente riassunte, circoscrivono quale Valore pubblico l'Istituto offre alla comunità nazionale, la definizione, la programmazione e la misurazione del livello di conseguimento degli obiettivi istituzionali (performance organizzativa) richiede alcune ulteriori specificazioni.

Per quanto riguarda la **definizione degli obiettivi istituzionali**, il presente PIAO (e il Piano Triennale delle Attività, inserito al suo interno) assume e risponde a quanto previsto dal D.Lgs. n. 218/2016. La programmazione strategica istituzionale si articola con riferimento a **tre ambiti** definiti[10] e obbligatori per i sei EPR[11] non vigilati dal Ministero dell'Università e della ricerca (MUR).

1. La **Ricerca istituzionale**, ossia l'insieme delle attività *"svolte in conformità allo specifico mandato istituzionale come descritto nella legge istitutiva, nello statuto o in atti amministrativi di alto livello. Esse rappresentano attività "obbligatorie" per gli EPR, perché richieste in modo formale da istanze della pubblica amministrazione cui l'ente di ricerca deve corrispondere. Queste attività sono frequentemente svolte in condizioni di esclusività da parte dell'ente, finanziate principalmente attraverso il finanziamento ordinario statale, e quantitativamente e qualitativamente programmabili"*. Queste attività producono beni, servizi, pubblicazioni istituzionali e conoscenze di interesse del governo, di enti sovranazionali, della pubblica amministrazione, delle comunità scientifica o dei cittadini, sulla base della ricerca compiuta dagli enti e delle competenze tecnico-scientifiche del proprio personale.

[10] 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).

[11] Si veda art. 17, comma 6 del D.Lgs. n. 218, del 25 novembre 2016.

2. La **Ricerca scientifica**, che *"produce conoscenza originale che rappresenta un avanzamento nello stato del sapere consolidato a livello internazionale. Si realizza attraverso pubblicazioni inserite in forma di comunicazione scientifica strutturata e specializzata, e in altri prodotti della ricerca – quali brevetti, disegni, software, mappe, database ecc. – di norma anch'essi associati a pubblicazioni o eventualmente materializzati in oggetti suscettibili di osservazione esterna. … L'elemento qualificante [di tale attività] svolta all'interno di un EPR è la sua rilevanza dal punto di vista delle ricadute sullo svolgimento delle attività istituzionali dell'ente, quale motore per lo svolgimento allo stato dell'arte delle funzioni stesse"*. La Ricerca scientifica è limitatamente programmabile e non obbligatoria.
3. La **Terza missione**, che *"riguarda il rapporto degli enti di ricerca con la società e con lo sviluppo economico e culturale attraverso la trasformazione, la messa a disposizione e la circolazione della conoscenza prodotta con l'attività di ricerca, nonché la promozione e l'avviamento alla ricerca stessa. Si tratta di un insieme complesso di attività che include diverse modalità di relazione, diversi output e diversi sistemi di trasferimento, formali e informali al cui interno sono comprese, laddove non incluse tra le attività di Ricerca istituzionale dell'Ente, le attività di (i) Valorizzazione della ricerca e (ii) Produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale. La valorizzazione della conoscenza dal punto di vista economico ha l'obiettivo di favorire la crescita economica, attraverso la trasformazione della conoscenza prodotta dalla ricerca in conoscenza utile a fini produttivi. La produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale ha invece l'obiettivo di mettere a disposizione della società, nelle sue varie articolazioni, i risultati della propria ricerca e specifiche attività di servizio".*

Il livello istituzionale della performance organizzativa prevede:

- obiettivi triennali riferiti ai tre ambiti sopra richiamati (**Ricerca istituzionale, Ricerca scientifica e Terza missione**);
- tre obiettivi strategici 2025-2027, emanati dal Presidente Inapp, con riferimento al tema della **prevenzione della corruzione e per la trasparenza amministrativa**[12];
- infine, obiettivi riferiti alle **priorità operative complementari**, 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.**

L'Istituto, come nelle precedenti annualità, si è orientato verso una **rappresentazione compatta della performance istituzionale triennale** (articolata su nove obiettivi istituzionali).
Ad una **articolazione compatta degli obiettivi di performance istituzionale corrisponde un elevato ventaglio di indicatori (30)** che focalizzano e presidiano il conseguimento delle priorità d'intervento espresse.
Come anticipato nella premessa la soppressione dell'Anpal e l'attribuzione delle funzioni da questa assolte, compreso il trasferimento del personale di ricerca ad Inapp e le relative attività, ampliando gli ambiti di ricerca e consulenza tecnico-scientifica verso il Ministero vigilante richiederanno l'aggiornamento della struttura e dell'articolazione della performance istituzionale.
Di seguito sono presentati gli obiettivi istituzionali, e per ognuno di essi le unità organizzative referenti (distinguendo tra responsabilità principali e sussidiarie) e i principali stakeholder di riferimento.

[12] Delibera del Presidente Inapp del 28 novembre 2024, n. 5.

Per ogni obiettivo è presentata una motivazione sintetica dei risultati attesi e indicata la variazione media %.[13] prevista nel triennio del Valore pubblico riferito al singolo obiettivo. Per l'analisi di dettaglio degli indicatori e dei target triennali previsti si rinvia alla **sezione 2.2.1**.

Obiettivi Istituzionali	Descrizione sintetica
OS1 **Ricerca istituzionale**	*Adempiere ai compiti attribuiti all'Istituto dal decreto istitutivo (art. 10 D.Lgs. n. 150/2015), incluse le funzioni di supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, con particolare attenzione alle politiche attive del lavoro, assorbite a seguito della soppressione di Anpal (art. 9 del D.Lgs. n. 150/2015), nonché le ulteriori funzioni attribuite all'Istituto da specifici atti normativi; ai compiti assegnati con atti di alta amministrazione; alle attività connesse ai ruoli di Organismo Intermedio del PN FSE+ Giovani, donne e lavoro e di componente del Sistema statistico nazionale (SISTAN).* *Il rafforzamento delle attività di ricerca che hanno ricadute istituzionali e la produzione di rapporti che hanno scadenze periodiche e che consentono una valutazione più efficace delle misure di politica del lavoro, della formazione e per l'inclusione sociale, rimangono obiettivi primari dell'Istituto. Nella prospettiva della predisposizione di strumenti analitici sintetici e tempestivi, saranno ulteriormente focalizzate le attività di monitoraggio ex lege e la redazione dei relativi rapporti periodici. Tali rapporti e le ulteriori analisi richieste dal Ministero rispetto alle fonti dei dati, alla redazione e alla pubblicazione saranno coordinate con quelle dell'Inps, dell'Inail e degli altri Istituti interessati, al fine di rappresentare un quadro completo e coerente delle dinamiche del lavoro e dello sviluppo della formazione.*

Il perseguimento dell'Obiettivo specifico 1 - Ricerca istituzionale è affidato a:

Responsabilità principale	Responsabilità sussidiaria	Principali stakeholder di riferimento
Strutture di ricerca Gruppi di ricerca Servizio Statistico Servizio per la Comunicazione	Direzioni amministrative Servizio Programmazione e sviluppo Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	• Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (dal 1° marzo 2024 anche in veste di AdG del PON SPAO 2014-2020 e del PN GDL FSE+ 2021-2027 • Sistema statistico nazionale • *Policy maker*, istituzioni e operatori dei sistemi di formazione, inclusione e lavoro, cittadini

Le principali linee di intervento programmate, relativamente all'obiettivo specifico 1, sono presentate nel PTA sezione I.5.1.

[13] Come nel precedente PIAO 2023-2025 la variazione media % triennale non prevede ponderazioni dei risultati degli indicatori programmati.

Nel loro complesso gli indicatori che presidiano l'obiettivo specifico 1 Ricerca Istituzionale propongono un incremento del Valore pubblico prudente, teso a consolidare i soddisfacenti valori conseguiti nel quadriennio 2021-2024. Il valore incrementale atteso è equilibrato tra gli indicatori 1 (Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione e/o trasmessi alla committenza istituzionale) e 2, che presidia il livello di attuazione del Piano Inapp 2023-2026 quale Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027.[14]. Il valore target più elevato proposto per quanto riguarda l'indicatore 3 (Numero di contributi di policy per il decision making) è conseguenza della soppressione dell'Anpal e dell'ampliamento delle funzioni di ricerca e consulenza tecnico-scientifica verso il Ministero vigilante ora affidate all'Istituto.

		2025-2027
Valore pubblico atteso OS1 Ricerca istituzionale	Variazione media % triennio 2025-2027	**+4,0%**

Obiettivi Istituzionali	Descrizione sintetica
OS2 Ricerca scientifica	*L'attività di Ricerca scientifica dovrà seguire una logica di interdisciplinarità, valorizzare le conoscenze e l'expertise già sviluppate nelle ricerche qualitative attinenti alle specifiche aree tematiche ed assicurare un approccio comparativo con le politiche e le esperienze consolidate negli altri paesi sviluppati ed in particolare quelli aderenti alla UE.*

Il perseguimento dell'Obiettivo specifico 2 - Ricerca scientifica è affidato a:

Responsabilità principale	Responsabilità sussidiaria	Principali stakeholder di riferimento
Strutture di ricerca Gruppi di ricerca Servizio Statistico Servizio Internazionalizzazione	Direzioni amministrative Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	• Istituzioni scientifiche partner • Comunità scientifica nazionale e internazionale • *Policy maker,* istituzioni e operatori dei sistemi di formazione, inclusione e lavoro, cittadini

[14] Con successive note (del 30 settembre 2022 - prot. n. 13042 e del 16 dicembre 2022 - prot. n. 17121) l'allora Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (Anpal), Autorità nazionale del FSE+, ha proposto e l'Inapp ha accettato di confermare il suo ruolo di Organismo Intermedio per il nuovo PN Giovani, donne e lavoro. La Convenzione, perfezionata in data 31 marzo 2023 (prot. Inapp n. 9) delega all'Istituto l'attuazione di sette specifiche Azioni comprese nella priorità 4 dello stesso Programma. Il relativo Piano di attuazione Inapp 2023-2026 è stato approvato in data 23 giugno 2023 (prot. Anpal n. 8640). Inapp, come previsto dalla Convenzione, ha trasmesso in data 2 agosto 2023 (prot. n. 2742) il Piano di dettaglio articolato per le annualità 2023-2026. Con il successivo I Addendum alla Convenzione (24 ottobre 2023, prot. Inapp n. 25) e il relativo aggiornamento del Piano dettaglio (v.2) (del 19 dicembre 2023 prot. Inapp n. 16627) sono rideterminati gli obiettivi di spesa annuali. Infine, con la versione 3 del Piano di dettaglio per annualità 2023-2026 (approvato con determina del Direttore generale Inapp n. 65 del 29 febbraio 2024, trasmessa all'AdG con prot. Inapp n. 3046 in pari data) 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.

Nel loro complesso gli indicatori, relativi all'obiettivo specifico 2 Ricerca scientifica, propongono un incremento misurato, determinato da un andamento degli indicatori che seppure disomogeneo conferma la crescita della produzione scientifica istituzionale, ma anche le difficoltà incontrate nel percorso volto ad una maggiore qualificazione dei contributi Inapp nella pubblicistica internazionale (si vedano gli andamenti 2023-2024 degli indicatori 2 e 3). L'attuale dimensionamento dell'Istituto, in termini di risorse professionali, permette di rilanciare, dopo un biennio prudente, la dinamica conosciuta delle partnership scientifiche, sia nazionali che internazionali, a valere su bandi competitivi. Per il triennio 2025-2027 sono stati aggiornati gli indicatori relativi, con la distinzione tra i progetti di cui l'Istituto è capofila e quelli in cui invece opera come partner. Permane elevato l'impegno istituzionale nella condivisione delle proprie basi statistiche nell'ambito della comunità scientifica.

		2025-2027
Valore pubblico atteso OS2 Ricerca scientifica	Variazione media % triennio 2025-2027	**+17,1%**

Obiettivi Istituzionali	Descrizione sintetica
OS3 Terza missione	*Perseguire, nelle forme appropriate all'alta qualità della ricerca e con un'attenzione alla diversificazione dei canali e dei target in funzione dell'obiettivo comunicativo, una strategia di comunicazione, 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.*

Il perseguimento dell'Obiettivo specifico 3 - Terza missione è affidata a:

Responsabilità principale	Responsabilità sussidiaria	Principali stakeholder di riferimento
Strutture di ricerca Gruppi di ricerca Agenzia nazionale Erasmus+ VET Servizio per la Comunicazione Servizio Internazionalizzazione Servizio Statistico	Direzioni amministrative Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico Servizio Documentazione	• Istituzioni e centri di competenza europei • Comunità scientifica nazionale e internazionale • *Policy maker,* istituzioni e operatori dei sistemi di formazione, inclusione e lavoro, cittadini

Le principali linee di intervento programmate, relativamente all'obiettivo specifico 3, sono presentate nel PTA sezione I.5.3.

Nel loro complesso gli indicatori, relativi all'obiettivo specifico 3 Terza missione, propongono un incremento prudente dei target, in linea con le dinamiche registrate nel biennio precedente che ha visto un'accelerata focalizzazione vs digitale delle strategie di comunicazione e disseminazione. Lo sforzo rilevante di adeguamento dell'infrastruttura e l'adattamento del personale alle nuove modalità di lavoro permette di confermare i risultati conseguiti, attestati da fonti terze, per quanto riguarda il suo accreditamento nell'ambiente scientifico (per quanto riguarda gli indicatori 4, 5 e 6 si procede ad un aggiornamento dei sistemi e strumenti di rilevazione). Dal 2021 l'Istituto ha proposto al Paese e alle Istituzioni, dopo qualche anno di silenzio, il suo Rapporto annuale. I risultati registrati e gli obiettivi dell'AN Erasmus+ risultano ambiziosi, coerenti con i target concordati con la Commissione europea. Il valore incrementale medio atteso rimane significativo e maggiori incrementi possono derivare in esito ai previsti interventi organizzativi, di semplificazione procedurale e di efficientamento interno, di adeguamento dell'organico e di sviluppo della transizione digitale.

		2025-2027
Valore pubblico atteso OS3 Terza missione	Variazione media % triennio 2025-2027	**+2,4%**

Di seguito sono richiamati i tre obiettivi strategici finalizzati alla prevenzione della corruzione e per la trasparenza amministrativa.

Obiettivi Istituzionali	Descrizione sintetica
OSAT1 Prevenzione della corruzione	*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.*
OSAT2 Trasparenza amministrativa	*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.*
OSAT3 Semplificazione e digitalizzazione	*Procedere con il monitoraggio dell'avanzamento dei processi di digitalizzazione mappati nel corso degli anni precedenti, quest'ultima considerata una misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019.*

Il perseguimento degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza è affidata a:

Responsabilità principale	Responsabilità sussidiaria	Principali stakeholder di riferimento
RPCT - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Tutte le unità organizzative e il personale Inapp	• Tutti gli *stakeholder*

Nel loro complesso i target relativi agli obiettivi strategici rivolti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza si propongono di confermare l'elevato presidio istituzionale in materia. Inoltre, il completamento degli interventi di mappatura, semplificazione e digitalizzazione delle procedure interne (avviata nel 2022) permetterà l'aggiornamento dell'analisi di rischio sulla base delle metodiche richieste dall'ANAC.

		2025-2027
Valore pubblico atteso OSAT	Variazione media % triennio 2025-2027	**+7,5%**

Come si è detto, l'articolazione della performance istituzionale triennale è completata 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.**

Il perseguimento delle priorità operative complementari è affidato a:

Priorità operative complementari	Responsabilità principale	Responsabilità sussidiaria	Principali stakeholder di riferimento
POC1 - Salute organizzativa	Direzioni amministrative	Tutte le unità organizzative	• Personale Inapp e principali stakeholder
POC2 - Salute professionale	Direzioni amministrative Comitato Unico di Garanzia	Tutte le unità organizzative	• Personale Inapp e principali stakeholder
POC3 - Salute digitale	Direzioni amministrative Servizio Sistemi informativi	Tutte le unità organizzative	• Personale Inapp e principali stakeholder

Nel loro complesso gli indicatori e i target relativi alle Priorità operative complementari (POC) confermano l'ambizioso percorso di sviluppo definito. Così è per quelli che presidiano la salute organizzativa e la salute professionale (adeguamento dell'indicatore 4 alla Direttiva 2025 della Funzione pubblica), mentre il presidio della salute digitale prevede nuovi indicatori e target, imposti dall'esigenza di seguire, anche sul breve periodo, sia l'evoluzione dei fabbisogni tecnologici individuali che dell'infrastruttura istituzionale e della sua sicurezza.

		2024-2026
Valore pubblico atteso POC	Variazione media % triennio 2024-2026	**+17,9%**

Valore pubblico e valutazione partecipativa

La definizione degli *outcome* attesi e le valutazioni d'impatto conseguenti alla strategia istituzionale sconta dei limiti difficilmente superabili. Questi limiti, per la mission e le funzioni attribuite, sono comuni agli enti di ricerca ed **evidenziano la necessità di integrare la misurazione e la valutazione tecnica, quantitativa, degli obiettivi di performance riferiti alla ricerca e alla consulenza tecnico-scientifica con la valutazione partecipativa a cura dei suoi principali stakeholder**, in grado di esprimere un livello di soddisfazione, puntuale e selettivo, rispetto alla capacità dell'Istituto di rispondere alla domanda espressa.

È infatti necessario, come richiesto dalle norme, dagli indirizzi del Dipartimento Funzione pubblica e da un'ormai ampia esperienza applicativa, superare un riferimento valutativo principalmente autoreferenziale e coinvolgere nella valutazione della performance organizzativa e del Valore pubblico i propri stakeholder, esterni e interni.

Nel triennio 2025-2027 l'Istituto continuerà a perseguire, elaborare e sperimentare metodi e strumenti differenziati per la rilevazione della soddisfazione dell'utenza su tre livelli:

1. il primo concerne la valutazione formale e non solo tacita del Valore pubblico prodotto dall'Istituto da parte dei principali attori rilevanti (stakeholder) esterni. Innanzitutto, il Ministero vigilante, le altre Amministrazioni centrali e le Istituzioni europee;
2. il secondo riguarda il livello di soddisfazione del personale Inapp in relazione a una serie di dimensioni quali l'equità, i valori e il clima organizzativo, il rispetto dei principi di pari opportunità e di contrasto a ogni forma di discriminazione, la libertà di ricerca ecc.;
3. Il terzo, forse il più usuale, deve essere rivolto ai fruitori del patrimonio scientifico, dei servizi informativi che l'Istituto produce ed eroga sia mediante il sito istituzionale (e i siti satelliti) che, in misura ormai meno significativa, attraverso la biblioteca.

INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI
DELLE POLITICHE PUBBLICHE

Il Piano Triennale delle Attività
PTA 2025-2027

Gennaio 2025

I. IL PIANO DELLE ATTIVITÀ

Introduzione

La programmazione delle attività dell'Istituto per il prossimo triennio (2025-2027) discende dalla missione istituzionale dell'Inapp – rivisitata alla luce del decreto legislativo del 14 settembre 2015 n. 150, e successivi D.P.C.M. del 13 aprile 2016 e decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185 integrativo e correttivo anche del D.Lgs. n. 150 – e si basa, altresì, sulle disposizioni del decreto legislativo del 25 novembre 2018 n. 218 sulla semplificazione delle attività degli Enti pubblici di ricerca e, in particolar modo, su quanto previsto all'art. 7 dello stesso.

Ai sensi del comma 3 dell'art. 2 dello Statuto dell'Inapp[15] "*(…) il piano triennale delle attività di cui all'articolo 7 del decreto legislativo n. 218 del 2016 e i suoi aggiornamenti, esplicitano gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle attività istituzionali, di ricerca scientifica e di terza missione, individuando altresì le risorse ad essi dedicate.*".

Il presente Piano integrato triennale delle attività (di qui in avanti anche PTA) contiene la pianificazione operativa delle attività dell'Istituto per il periodo 2025-2027 e determina altresì, in conformità con il dettato normativo del richiamato D.Lgs. n. 218/2016, la consistenza e le variazioni dell'organico e del Piano di fabbisogno del personale.

Il presente PTA 2025-2027 è inserito all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO e le sue componenti (pianificazione delle attività dell'Istituto e determinazione della consistenza, variazioni dell'organico e Piano integrato dei fabbisogni del personale) ne costituiscono specifiche sezioni.

Tale soluzione costituisce espressione ormai consolidata della logica di integrazione dei diversi documenti programmatori e delle linee di sviluppo dell'Istituto, obiettivo, questo, da tempo perseguito dall'Inapp.

L'elaborazione del presente PTA è avvenuta in un contesto di profonda evoluzione della governance delle politiche per il lavoro, con la soppressione dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (Anpal), il trasferimento delle funzioni dell'Agenzia al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ed il trasferimento all'Inapp del personale ex Anpal appartenente al comparto ricerca. Tale cambiamento ha comportato l'avvio di una fase di transizione, che nel corso del 2024 ha visto il compimento di una serie di passaggi importanti: la ricezione delle nuove Linee di indirizzo del Ministero vigilante nei confronti dell'Inapp, il completamento del riassetto organizzativo del Ministero del Lavoro, la stipula in particolare di due atti convenzionali tra il Ministero e l'Inapp in attuazione delle disposizioni normative già adottate – l'uno volto a definire le attività volte a garantire la continuità di azione a seguito del trasferimento delle funzioni della soppressa Anpal al Ministero del Lavoro, nonché obiettivi di interesse comune di analisi e l'altro finalizzato a definire i correlati aspetti gestionali ed amministrativi.

L'Inapp ha avviato l'adozione degli atti organizzativi interni e di rilevanza esterna funzionali a dare attuazione a tali disposizioni. Al contempo, è in fase di predisposizione un'ulteriore Convenzione non onerosa con il Dipartimento per le Politiche sociali, del terzo settore e migratorie, al fine della definizione delle direttrici lungo le quali l'Inapp dovrà svolgere attività di supporto in questi ambiti.

Il PTA 2025-2027 è stato elaborato nel quadro del contesto sin qui sinteticamente descritto, che, come detto, è in fase di completamento per la parte che riguarda le politiche sociali ed ha attualmente, in ogni caso, un orizzonte temporale fino alla fine del 2026. Con la finalizzazione del riassetto organizzativo del Ministero del Lavoro che è ancora in corso, con la stipula della ulteriore Convenzione sui temi del sociale, nonché con l'ulteriore adeguamento della struttura organizzativa dell'Istituto in conseguenza del suo complessivo

[15] Si veda https://www.inapp.gov.it/istituto/statuto.

riposizionamento, tale quadro verrà ulteriormente perfezionato. Naturalmente, nel corso del 2026 sarà poi necessario definire il nuovo quadro di collaborazione con il Ministero e i correlati aspetti gestionali ed organizzativi valevoli a partire dal 1° gennaio 2027.È quindi alla luce del quadro attuale che il presente PTA dà conto della programmazione delle attività per il triennio 2025-2027.

I.1 L'Istituto

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp) è un ente nazionale di ricerca, istituito con decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 1973, n. 478[16] e regolato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 recante 'Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive', con il quale è stata ridisegnata la governance delle politiche del lavoro in Italia.
L'Ente è dotato di indipendenza di giudizio e di autonomia scientifica, metodologica, organizzativa, amministrativa e contabile ed è sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.
Il Consiglio di Amministrazione, con delibera n. 2 del 17 gennaio 2018, ha adottato l'attuale Statuto dell'Istituto, che è entrato in vigore dal 2 maggio 2018 ed è stato redatto ai sensi del già menzionato art. 10, co. 2, del decreto legislativo n. 150 del 2015 e dell'art. 4, co. 1, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, sulla semplificazione delle attività degli Enti pubblici di ricerca.
Lo Statuto dell'Inapp all'articolo 3, comma 1, prevede che l'ente, nell'ambito della propria autonomia e tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro vigilante, definisca la propria organizzazione sulla base del principio di separazione tra funzioni di indirizzo politico-amministrativo, di ricerca e tecnico-scientifico, e funzioni amministrative, disciplinandola con propri regolamenti, tra i quali quello di Amministrazione, finanza e contabilità e quello di Organizzazione e Funzionamento degli Organi e delle Strutture.
Con delibera n. 18 del 10 dicembre 2019, il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha approvato il nuovo Regolamento di Amministrazione, contabilità e finanza *ex* art. 3, comma 1, dello Statuto, che, vista l'assenza di motivi ostativi alla sua approvazione da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, è stato emanato dal Direttore generale con Determina n. 84 del 3 aprile 2020.
Con Delibera n. 18 del 18 dicembre 2020, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, altresì, il Regolamento di Organizzazione e funzionamento degli Organi e delle Strutture dell'Istituto, che è entrato in vigore a seguito di approvazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali formulata con nota n. 1184 del 25 gennaio 2021.
Con tali Regolamenti, è stato definito l'assetto del funzionamento organizzativo e amministrativo-finanziario dell'Inapp.
L'Inapp svolge le seguenti funzioni attribuite per norma:

a) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione, coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministro, degli esiti delle politiche statali e regionali in materia di istruzione e formazione professionale, formazione in apprendistato e percorsi formativi in alternanza, formazione continua, integrazione dei disabili nel mondo del lavoro, inclusione sociale dei soggetti che presentano maggiori difficoltà e misure di contrasto alla povertà, servizi per il lavoro e politiche attive del lavoro;
b) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, studio, monitoraggio e valutazione delle altre politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro;

[16] Con effetto dal 1° dicembre 2016, l'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol), Ente pubblico di ricerca costituito con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1973, n. 478, ha assunto la denominazione di Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp).

c) studio, ricerca, monitoraggio e valutazione in materia di Terzo settore;
d) gestione di progetti comunitari, anche in collaborazione, con enti, istituzioni pubbliche, università o soggetti privati operanti nel campo della istruzione, formazione e della ricerca[17].

Istituzionalmente, Inapp si occupa, quindi, di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali e più in generale di tutte le politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro e associa alla produzione di conoscenza, realizzata attraverso tali attività, la finalizzazione dei relativi esiti e risultati in proposte e indicazioni operative a supporto della definizione di politiche, per incrementare l'efficacia e l'efficienza di quelle esistenti.
Appare essenziale, a tal proposito, richiamare un passaggio istituzionale di primaria importanza che ha interessato l'Istituto nell'ultimo anno. Infatti, in forza di quanto previsto dall'art. 3 del decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023, convertito nella legge 10 agosto 2023 n. 112, e dal D.P.C.M. n. 230 del 22 novembre 2023, a decorrere dal 1° marzo 2024 è stata soppressa l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal). Contemporaneamente, le funzioni della stessa Agenzia sono state trasferite al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e il relativo personale appartenente al comparto ricerca, pari a 131 unità, è stato trasferito ad Inapp. Il medesimo articolo 3 del citato decreto-legge n. 75/2023 stabilisce altresì che il Ministero possa avvalersi, fino al 31 dicembre 2026, di un contingente del personale dell'Inapp fino a un numero massimo di unità di personale pari a quello trasferito dall'Anpal, prevedendo che le attività e il contingente di personale interessato siano regolati da una o più apposite convenzioni non onerose tra il suddetto Ministero e l'Inapp. Infine, in applicazione dell'art. 38 del succitato D.P.C.M. n. 230/2023, in fase di prima attuazione, e comunque fino al perfezionamento del processo di riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al fine di garantire la continuità amministrativa, si è stabilito che le funzioni di Anpal, trasferite al medesimo dicastero, continuino ad essere svolte dal personale ex Anpal.
Ai sensi del successivo Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 16 febbraio 2024 n. 21, adottato ai sensi dell'art. 37 del citato D.P.C.M. n. 230/2023, nelle more dell'adozione delle già menzionate convenzioni non onerose, fino al completamento del processo di riorganizzazione, l'assegnazione del personale viene temporaneamente disciplinata tramite apposito protocollo tra Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ed Inapp.
Tale Protocollo di Intesa tra Inapp e Ministero del Lavoro, perfezionato il 28 febbraio 2024 (acquisito con prot. n. 9 del 5 marzo 2024 – Registro Accordi Convenzioni e Protocolli dell'Inapp) ha consentito al Ministero di avvalersi, con oneri a carico di Inapp, dell'intero contingente ex Anpal (al netto del personale comandato presso altre P.A.) transitato nei ruoli dell'Istituto dal 1° marzo 2024; ciò comunque non oltre il 31 dicembre 2024.
In data 23 ottobre 2024, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e l'Inapp hanno sottoscritto una Convenzione onerosa, ai sensi del già menzionato art. 38 del D.P.C.M. n. 230/2023 (acquisita con prot. n. 25 di pari data – Registro Accordi Convenzioni e Protocolli). Tale Convenzione, che ha efficacia sino al 31 dicembre 2026, ha la finalità innanzitutto di definire ed individuare le attività dirette a garantire la continuità delle attività svolte dal personale del comparto ricerca nella soppressa Anpal, a seguito del trasferimento delle funzioni al Ministero, e, inoltre, di stabilire obiettivi di interesse comune di analisi.
Tale Convenzione, all'art. 1, definisce tre principali direttrici di approfondimento delle attività oggetto della Convenzione medesima: l'analisi delle transizioni al lavoro; il monitoraggio dell'operato degli attori che a livello nazionale/territoriale concorrono all'attuazione delle politiche attive del lavoro; il supporto alle riforme delle politiche attive del lavoro. Nella prospettiva di sviluppo di tali direttrici, l'Inapp è chiamato a formulare progetti di ricerca in una serie di ambiti specifici. La stessa Convenzione, all'art. 3, precisa che gli

[17] Art. 10, co. 2, D.Lgs. n. 150 del 2015.

aspetti gestionali ed operativi concernenti le modalità in cui si realizza il temporaneo avvalimento del personale ex Anpal sono definiti con successivo e distinto atto convenzionale.
Per dar seguito a tale disposizione ed alle previsioni dell'art. 38 del già citato D.P.C.M. n. 230/2023, in data 24 dicembre 2024 il Ministero del Lavoro e l'Inapp hanno sottoscritto una ulteriore Convenzione non onerosa (acquisita con prot. n. 29 di pari data – Registro Accordi Convenzioni e Protocolli) che disciplina appunto le modalità gestionali ed operative per la realizzazione del temporaneo avvalimento.
Quest'ultima Convenzione ha efficacia a decorrere dal 15 gennaio 2025 e definisce le modalità con le quali l'Inapp, con il proprio personale, garantirà il soddisfacimento fino al 31 dicembre 2026 del fine di continuità dell'azione amministrativa a seguito del trasferimento delle funzioni della soppressa Anpal al Ministero del lavoro, nonché, più in generale, le finalità di cui al già citato art. 3 del D.L. n. 75/2003 e s.m.i.
Con riferimento alle attività strettamente finalizzate a supportare specifiche competenze attribuite alle Divisioni della Direzione generale per le Politiche Attive del Lavoro del Ministero, non immediatamente riconducibili in via esclusiva ai progetti di ricerca indicati nella Convenzione del 23 ottobre, 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. L'Inapp ha avviato l'adozione degli atti organizzativi interni e di rilevanza esterna funzionali a dare attuazione a tali disposizioni.
Al contempo, è in fase di predisposizione una ulteriore Convenzione non onerosa con il Dipartimento per le Politiche sociali, del terzo settore e migratorie, al fine della definizione delle direttrici lungo le quali l'Inapp dovrà svolgere attività di supporto alle Direzioni generali interessate.

Il presente PTA è stato elaborato nel quadro del contesto sin qui descritto, che chiarisce il contributo e il supporto che l'Inapp potrà fornire, sino al 31 dicembre 2026, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nell'implementazione delle politiche del lavoro e negli ambiti precedentemente di competenza di Anpal, anche alla luce delle nuove linee di indirizzo del Ministero stesso. Questo quadro, come detto, è in fase di completamento per la parte che riguarda le politiche sociali ed ha attualmente, in ogni caso, un orizzonte temporale fino alla fine del 2026. Con la stipula della ulteriore Convenzione e la finalizzazione della traduzione in termini organizzativi del conseguente riposizionamento dell'Istituto, tale quadro verrà ulteriormente perfezionato. Naturalmente, nel corso del 2026 sarà poi necessario definire il nuovo quadro di collaborazione con il Ministero e i correlati aspetti gestionali ed organizzativi valevoli a partire dal 1° gennaio 2027.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, l'Inapp collabora con altri Istituti ed enti di ricerca, anche di altri Paesi, con organismi internazionali e istituzioni dell'Unione europea, con le istituzioni universitarie; realizza specifici progetti e iniziative sperimentali nazionali a carattere innovativo; cura la valorizzazione, la diffusione e il trasferimento dei risultati delle proprie attività.
I principali interlocutori istituzionali dell'Inapp sono:

- 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;
- 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.

A livello di organismi europei e internazionali:
- 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 interlocutori, l'Inapp intende mantenere e rafforzare le relazioni già esistenti, in taluni casi peraltro già formalizzate in accordi quadro di collaborazione, anche al fine di individuare ulteriori direttrici di intervento di interesse comune in un quadro di progettualità partecipata.
L'Inapp svolge inoltre attività di ricerca in ambito statistico ed è Ente di informazione statistica del Sistema statistico nazionale (SISTAN). È Agenzia nazionale per specifiche azioni del Programma Erasmus Plus per il periodo 2021-2027 e Punto nazionale di riferimento per l'assicurazione della qualità del sistema formativo, in collegamento con la rete europea EQAVET; è Ente capofila per l'Italia del progetto ReferNet del Cedefop, coordina l'implementazione della European Agenda per l'Adult Learning, partecipa all'indagine OCSE-PIAAC. Inapp è anche membro del Consorzio europeo ERIC-ESS e cura per l'Italia l'indagine *European Social Survey*.
Con la soppressione dell'Anpal e il trasferimento all'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 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, 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, a esclusione

di quelle di cui alle lett. a) e d), connesse alle azioni ricomprese nell'ambito della Priorità 4 denominata "Modernizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive: azioni di supporto e innovazione, nonché metodi, strumenti e ricerca utili a migliorare la programmazione e l'erogazione delle misure" (in particolare con riferimento all'obiettivo specifico ESO4.2. Modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze e garantire un'assistenza e un sostegno tempestivi e su misura nel contesto dell'incontro tra domanda e offerta, delle transizioni e della mobilità nel mercato del lavoro - FSE+) e della Priorità 'Assistenza Tecnica' del Programma.
Pertanto, sulla base della Convenzione sottoscritta da Anpal e Inapp nel mese di marzo 2023[18] e del Piano di attuazione successivamente trasmesso da Inapp[19] e allora approvato da Anpal[20] 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 e all'Istituto è stata affidata l'attuazione di sette Azioni delegate, che esso persegue attraverso otto operazioni/progetti. Come previsto dalla Convenzione[21], Inapp ha poi definito[22] e trasmesso[23] ad Anpal il Piano di dettaglio per annualità 2023-2026, che contiene la declinazione puntuale delle linee di attività e dei prodotti programmati.
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.
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.

L'Inapp partecipa inoltre attivamente a bandi competitivi a livello europeo e internazionale, presentando candidature in qualità di organismo capofila o di partner. I progetti che hanno vinto la selezione ed hanno ricevuto un finanziamento europeo o internazionale sono descritti nel paragrafo relativo alla Ricerca scientifica.
Il quadro sin qui descritto guida l'intero esercizio programmatorio di cui il presente PTA è espressione.

I.2 Il contesto di riferimento

L'attuale quadro macroeconomico si colloca in un contesto di significativo e rapido cambiamento, legato principalmente al contemporaneo impatto sul mercato del lavoro di due fattori strutturali di notevole

[18] Registro Accordi, Protocolli e Convenzioni Inapp n. 9 del 31 marzo 2023.
[19] Prot. Inapp n. 7196 del 21 giugno 2023.
[20] Prot. Inapp n. 7283 del 23 giugno 2023.
[21] Art. 2, comma 1, lett. b. La Convenzione è stata oggetto di un primo Addendum (Registro Accordi, Protocolli e Convenzioni Inapp n. 25 del 24/10/2023), relativo alla modifica degli obiettivi di spesa.
[22] Determina del Direttore generale Inapp n. 254 del 2 agosto 2023, successiva determina n. 384 del 19 dicembre 2023 (relativa all'adozione della v.2 del Piano di dettaglio, che recepisce le modifiche introdotte con l'Addendum I) e successiva determina del Direttore generale 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).
[23] Nota prot. Inapp n. 9742 del 2 agosto 2023 (per la trasmissione della v.1 del Piano), successiva nota prot. Inapp 16627 del 19 dicembre 2023 (per la trasmissione della v.2 del Piano) e successiva nota prot. Inapp n. 3046 del 29 febbraio 2024 (per la trasmissione della v.3 del Piano).

portata: l'**invecchiamento della popolazione**, sia a livello generale che in termini di forza lavoro, e la diffusione pervasiva delle **tecnologie digitali**.
L'Italia è il secondo Paese più vecchio al mondo, preceduto soltanto dal Giappone, ha una popolazione di età pari o superiore a 65 anni che sfiora il 25% del totale e il suo indice di dipendenza strutturale (ovvero il rapporto tra numero di individui in età attiva e numero di individui in età non attiva) è in aumento, con la conseguenza che in prospettiva ai lavoratori sarà richiesto di produrre sempre di più anche per la quota di soggetti che non lavorano. Questo fenomeno ha effetti importanti sulle dinamiche del mercato del lavoro e della produttività, ma implica anche conseguenze significative in termini di aumento della domanda di servizi sociali e assistenziali e pressione sui sistemi pensionistici, con rischi sulla sostenibilità del welfare e sulla crescita economica nel lungo termine (Rapporto Inapp 2024).
La transizione digitale, al contempo, pone sfide urgenti ai modelli tradizionali di fare impresa, richiedendo capacità innovativa, sviluppo di profili e competenze adeguati alla gestione del cambiamento, orientamento verso investimenti ad alta produttività. Sfide a cui il tessuto produttivo italiano, caratterizzato da una nettissima prevalenza di microimprese e da forti diseguaglianze a livello territoriale e settoriale, non sembra ancora adeguatamente attrezzato a rispondere. Gli investimenti in digitalizzazione in Italia sono infatti legati principalmente alla sicurezza informatica, piuttosto che alla infrastrutturazione avanzata – Big Data, Cloud computing, realtà aumentata (*ibidem)*.
A ciò si aggiungono le **variabili geopolitiche internazionali**, con i conflitti bellici in Ucraina e Medio Oriente e le guerre commerciali, con inevitabili conseguenze sulle scelte di politica economica dei diversi Paesi nella direzione di un rafforzamento dei propri sistemi di sicurezza e di una riduzione dei livelli di dipendenza, soprattutto energetica, dall'esterno; ciò ha implicato la mobilitazione di risorse interne aggiuntive e una contrazione degli scambi commerciali internazionali, con effetti in termini di riduzione della domanda di beni e di servizi. In tal senso l'Unione europea, legata ai vincoli di bilancio previsti dal Patto di stabilità e caratterizzata da una certa instabilità politica, si trova in difficoltà rispetto a Paesi come gli Stati Uniti e la Cina, che hanno capacità di gran lunga superiori di impiego convergente di risorse economiche e finanziarie.
Certamente, nel contesto dato il **sistema Italia** ha mostrato **diversi elementi positivi**, ma al contempo non è esente da criticità strutturali che occorre affrontare.
Tra la fine del 2019 e la fine del 2023, il **tasso di crescita dell'economia** italiana è stato pari al 4,2%, risultando inferiore solo a Stati Uniti e Canada nel novero dei Paesi OCSE. A questo risultato ha contribuito soprattutto il concorso offerto dall'incremento delle esportazioni e dalla ripresa del settore delle costruzioni nella fase post-pandemica, nonché, in particolare negli ultimi due anni, del turismo e della ristorazione. A fronte della concomitante riduzione della popolazione residente, il reddito pro-capite è aumentato di quasi il 5% nel medesimo periodo di riferimento.
In parallelo, è incrementato il **tasso di occupazione**, con una crescita del 3,5%, equivalente ad oltre un milione di posti di lavoro in più ed anche oltre un milione anche di disoccupati in meno, consentendo di raggiungere un record storico sia del tasso di occupazione (62,5%) sia del numero totale di occupati (oltre 24 milioni); tra questi, la coorte più numerosa è diventata quella dei lavoratori over 50, che ha superato la classe dei 35-49enni. La crescita dell'occupazione ha favorito un buon andamento dei consumi interni ed il recupero della redditività delle imprese. Al contempo è migliorata anche la **qualità del lavoro**: i rapporti a tempo indeterminato (+1,4 milioni circa) hanno registrato una crescita in grado di compensare la perdita di quasi 290.000 contratti a termine e la riduzione del 3% dei part-time.
Tuttavia, rimangono delle **criticità strutturali** che, come detto, occorre affrontare.
Innanzitutto, un **tasso di inattività** estremamente elevato (33,6%), che si traduce in un mancato utilizzo delle risorse umane in età da lavoro che, nel nostro Paese riguarda soprattutto i giovani e le donne e, a livello territoriale, il Mezzogiorno. Infatti, mentre al Nord ed in parte del Centro i tassi di occupazione risultano sostanzialmente allineati alla media europea (persino superiori se si considera la sola componente maschile),

circa i due terzi delle risorse umane in età da lavoro non utilizzate si trovano al Sud e nelle isole. A livello settoriale, la carenza di occupati interessa soprattutto i comparti della pubblica amministrazione, della sanità e della assistenza, dell'istruzione – ovvero quegli ambiti che risentono della contrazione della spesa pubblica. Il deficit occupazionale riguarda soprattutto le professioni ad elevato contenuto intellettuale e scientifico, gli imprenditori e l'alta dirigenza, le professioni tecniche e le professioni esecutive e qualificate.
La difficoltà delle imprese a reperire le risorse professionali necessarie è quasi raddoppiata tra il 2019 ed il 2023 (passando dal 25% circa del 2019 al quasi 48% del 2023) e la tendenza è destinata ad aumentare per l'effetto congiunto dell'invecchiamento della popolazione e dell'impatto delle tecnologie digitali. Il **mismatch** è sostanzialmente legato a tre fattori: la riduzione della popolazione in età da lavoro; la carenza di lavoratori in possesso di competenze coerenti con le professionalità richieste dalle imprese; l'indisponibilità a svolgere prestazioni lavorative poco appetibili.
Allo stesso tempo, sul versante dei lavoratori deve segnalarsi un andamento piuttosto stagnante dei **salari**; anche se negli ultimi due anni la dinamica salariale, grazie anche ai numerosi rinnovi contrattuali, è risultata superiore a quella dei prezzi, il divario con quest'ultima resta ancora ampio ed è solo parzialmente contenuto dallo sgravio dei contributi previdenziali sulle buste paga di cui alle ultime leggi di bilancio.
A fronte di questo contesto, diventa **prioritaria la ricostruzione della popolazione lavorativa** per poter sostenere i fabbisogni della produzione ed aumentare il numero di contribuenti al fine di finanziare l'incremento della spesa sociale pensionistica, sanitaria e assistenziale. A livello teorico, la domanda di lavoro superiore all'offerta disponibile potrebbe costituire una condizione favorevole per aumentare l'impiego, in particolare delle donne e dei giovani. Ma in concreto a ciò ostano innanzitutto divari territoriali, di genere e generazionali, nonché uno stock di competenze dei lavoratori ancora non adeguato a reggere l'impatto delle tecnologie digitali. Occorrono quindi **interventi integrati**, sugli investimenti delle imprese, sulle politiche attive del lavoro, sull'accompagnamento all'invecchiamento attivo, sul governo dei flussi migratori, sull'orientamento e la formazione.
Le politiche dell'ultimo decennio finalizzate alla tutela dei bassi redditi ed al contrasto dei livelli di impoverimento della popolazione sembrano aver generato degli effetti, sui comportamenti dei contribuenti e sui percettori delle misure di sostegno, non in linea con il raggiungimento degli obiettivi perseguiti. Anche le politiche di incentivazione, in particolare gli incentivi alle assunzioni nella forma di sgravi contributivi, non hanno avuto una significativa incidenza in termini di evoluzione delle tipologie di rapporti di lavoro e dei trattamenti salariali, pur avendo contribuito in termini positivi alla riduzione del lavoro sommerso. Invece, particolarmente efficaci per la crescita della produttività e il miglioramento delle condizioni di lavoro si sono dimostrati gli incentivi finalizzati agli **investimenti condizionati dalla promozione di programmi di formazione** per i lavoratori convolti, come dimostrano anche diverse indagini Inapp (RIL, Inapp-Fondimpresa). La chiave di volta può essere quindi rappresentata dal maggior utilizzo di questo tipo di incentivi, che combinano investimenti e interventi di adeguamento delle competenze dei lavoratori.
Nello scenario delle politiche attive del lavoro un passaggio certamente importante è stato rappresentato dal varo del **Programma GOL**. Questo dispositivo, affiancato anche da un intervento di potenziamento dei Centri per l'Impiego al fine di garantire l'erogazione di servizi in linea con i livelli essenziali delle prestazioni (LEP), ha permesso una crescita significativa dei livelli di partecipazione formale alle politiche attive del lavoro ed alla formazione – livelli in Italia tradizionalmente inferiori alla media UE. Dall'avvio del Programma alla fine del 2024, si è realizzata la presa in carico di oltre 3 milioni di individui, più di un terzo dei quali ha poi avuto un esito occupazionale positivo anche se prevalentemente (58%) di natura temporanea; più difficile è risultato invece lo sbocco lavorativo per i beneficiari meno prossimi al mercato del lavoro o più in difficoltà, ovvero per quei soggetti che sono stati avviati a percorsi di formazione per la riconversione delle competenze o associati a percorsi di inclusione sociale.

Al contempo, l'avvio del **Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL)** e la sua recente apertura alla partecipazione diretta delle persone e delle imprese, rappresentano un passaggio fondamentale verso l'obiettivo di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma anche di leggere in modo più innovativo ed efficace le **transizioni lavorative**.

Accanto a queste luci, emergono anche diverse ombre. Con riguardo a GOL vanno indubbiamente evidenziate: la difficoltà di allineamento temporale tra la presa in carico e l'attivazione delle misure formative e la non immediata coerenza tra i contenuti proposti ed i fabbisogni del mercato del lavoro; la difficoltà di condurre una adeguata valutazione dell'efficacia occupazionale delle misure adottate, soprattutto visto il mancato funzionamento delle condizionalità previste per i percettori del sostegno al reddito; la resa non adeguata di due misure particolarmente critiche, quella legata all'inserimento dei soggetti con fortemente disagiati e quella relativa ai programmi collettivi di reinserimento dei lavoratori nelle aree di crisi; ma soprattutto un inadeguato coinvolgimento di tutti gli attori rilevanti, in particolare dei soggetti accreditati privati e del privato sociale, sia nella fase preliminare di analisi dei fabbisogni sia in quella di progettazione degli interventi.

D'altra parte, si riscontrano divari territoriali nell'attuazione dei LEP ed un utilizzo ancora parziale dell'enorme patrimonio informativo che il SIISL può offrire a supporto delle nuove misure dell'Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto per la formazione e il lavoro (SFL).

Per poter adeguatamente contrastare il mismatch e sostenere nel modo più appropriato le transizioni lavorative, è dunque necessaria una **riforma articolata delle politiche attive del lavoro** che insista su diverse direttrici: innanzitutto lo sviluppo di una vera governance multilivello che veda il coinvolgimento di tutti gli stakeholder rilevanti (istituzioni, parti sociali, enti accreditati di formazione e di intermediazione lavorativa) già dalla fase di programmazione e di progettazione degli interventi; inoltre, il rafforzamento di servizi integrati di formazione e orientamento (con un rafforzamento da parte di questi ultimi di approcci metodologici condivisi e di solidi collegamenti con il mondo del lavoro, come rilevato dall'indagine Inapp OSOG – Offerta servizi orientamento giovani, 2024); l'ulteriore sviluppo del SIISL attraverso l'utilizzo di applicazioni di intelligenza artificiale e l'introduzione e diffusione del fascicolo del lavoratore, anche a supporto dell'*empowerment* individuale; l'introduzione di meccanismi in grado di far applicare pienamente le condizionalità per i percettori di misure di sostegno al reddito.

Sul versante dei salari, gli aumenti delle retribuzioni reali sono sostenibili se vengono ancorati ad una serie di indicatori quali l'incremento della produttività, l'attrattività delle proposte salariali rispetto all'andamento dell'offerta di lavoro, il soddisfacimento del fabbisogno di competenze espresso dalle imprese. Una contrattazione collettiva coerente con le evoluzioni delle organizzazioni produttive e del mercato del lavoro, in particolare attraverso il potenziamento del secondo livello, può svolgere un ruolo importante in tal senso.

Quanto ai **sistemi educativi e formativi**, gli ultimi anni hanno visto **numerosi ed importanti interventi riformatori**, tesi da un lato a dare sostanza al disegno del sistema di apprendimento permanente messo a punto a livello, per così dire, teorico già con la legge n. 92 del 2012 e per alcuni aspetti non del tutto attuato e dall'altro a offrire possibili risposte ai bisogni urgenti posti *inter alia* dal mismatch, dalle *twin transition* ecologica e digitale, dalla necessità sempre crescente di valorizzare competenze possedute ma non effettivamente spendibili da parte degli individui. Si pensi, in tal senso, alla riforma della filiera lunga della formazione professionalizzante IeFP-IFTS-ITS Academy, alla nuova attenzione verso l'importanza dell'acquisizione delle competenze chiave per l'occupabilità, agli investimenti fatti nei dispositivi e negli strumenti di *work-based learning*, al varo del Piano nazionale per le nuove competenze ed al finanziamento dei programmi aziendali di formazione con il Fondo nuove competenze (FNC) attraverso diversi successivi avvisi, nonché, da ultimo al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 115 del 9 luglio 2024, che valorizza il ruolo dei Fondi interprofessionali e delle Camere di Commercio nell'erogazione di servizi di valutazione e certificazione delle competenze, e alla legge n. 121 dell'agosto 2024, che delinea un'offerta di

formazione tecnico-professionale integrata tra Formazione professionale (FP), Istruzione e formazione tecnica superiore (ITS) e Istituti tecnologici superiori (ITS), con l'utilizzo dello strumento dei crediti formativi. In un contesto di nuove sfide e di grande evoluzione, l'offerta educativa e formativa sconta alcune **criticità "strutturali"** che non è facile superare. Squilibri territoriali nell'offerta e nel livello di partecipazione, debolezze dei principali istituti del sistema duale – con un apprendistato molto distante nei livelli di utilizzo dai principali Paesi europei e praticamente inattuato nella componente pensata col decreto n. 81/2015 per i disoccupati adulti senza vincoli di età e con un tirocinio extracurricolare utilizzato soprattutto per finalità di inserimento al lavoro dei disoccupati e non già come strumento di orientamento nel percorso di transizione scuola-lavoro –, limitata partecipazione degli adulti ad attività di apprendimento formale e non formale, scarsa capacità dell'offerta di adeguare tempestivamente i propri contenuti sia all'innovazione digitale sia alle transizioni lavorative, che sempre di più le persone si trovano ad affrontare nei propri percorsi professionali, mancanza di flessibilità e di personalizzazione dei percorsi. Ultimo, ma non meno importante, il tema dell'orientamento: in Italia, quasi il 60% dei giovani non sa quali competenze dover acquisire e non ha idea del possibile lavoro futuro da svolgere ed è rilevante la quota di chi non ha mai usufruito di servizi di supporto in tal senso. Quindi, questa tipologia di servizi necessita di un significativo potenziamento, possibile anche grazie alle ingenti risorse ad essi destinate nell'ambito del PNRR, e anche di un ripensamento complessivo nella logica di un **approccio basato sull'accompagnamento degli individui lungo tutto l'arco della vita.**

La recente edizione dell'indagine OCSE-PIAAC sulle competenze cognitive della popolazione adulta dei Paesi sviluppati (che Inapp cura per l'Italia) ha visto l'Italia posizionarsi nella parte bassa della classifica con riferimento ai tre domini della comprensione dei testi, dell'utilizzo delle informazioni matematiche e della capacità di risoluzione dinamica dei problemi. Di contro, cresce l'interesse per il micro-learning (come testimoniato dall'indagine Inapp Indaco – Imprese) come strumento di apprendimento particolarmente adatto alle esigenze della popolazione adulta e dei lavoratori ed elevato è il potenziale di sviluppo delle attività formative non convenzionali (come rilevato dall'indagine Inapp Indaco – Adulti); è importante, inoltre, il ruolo che può svolgere l'Atlante del lavoro e delle qualificazioni dell'Inapp per una valutazione personalizzata dei fabbisogni formativi, per una progettazione mirata dell'offerta di formazione e, non da ultimo, per una valorizzazione dell'apprendimento esperienziale e delle competenze trasversali.

Alla luce di tutto ciò, la **spinta riformatrice in ambito educativo e formativo** deve indirizzarsi in particolare sul rafforzamento del ruolo dell'orientamento soprattutto nella fase della transizione scuola-lavoro, sul potenziamento dei percorsi in duale in un quadro normativo e contrattuale organico, su una maggiore flessibilizzazione e personalizzazione dei percorsi anche **in chiave di facilitazione dell'inserimento lavorativo e di supporto alle transizioni lavorative**.

Il tema della formazione appare rilevante anche con riferimento alla popolazione immigrata, nel contesto di un **mercato del lavoro internazionale** in cui la domanda di lavoratori qualificati è spesso superiore alla capacità di risposta dei mercati del lavoro dei singoli Paesi. Un saldo migratorio positivo compensa, anche se non completamente, la differenza generata dal saldo naturale tra morti e nascite nel nostro Paese e, d'altra parte, spesso i lavoratori extracomunitari vanno a coprire posti di lavoro per i quali si registra una carenza di disponibilità della forza lavoro nazionale, in particolare in settori quali i servizi alle persone, le costruzioni, i trasporti e il magazzinaggio. Il sistema delle quote assegnate con la modalità dei click day certamente necessita di un ripensamento complessivo, nel merito del quale non si entra in questa sede. D'altra parte, la recente riforma dei flussi ha introdotto la possibilità di ingressi extra quota dei lavoratori se formati nei Paesi di origine; sarebbe certamente utile estendere l'extra quota anche a lavoratori che possano essere formati nel nostro territorio, a condizione che le imprese richiedenti circostanzino i propri fabbisogni e che la formazione sia erogata in funzione dell'inserimento lavorativo.

La compresenza di tutti questi fenomeni e la rapidità dei cambiamenti in atto richiedono evidentemente un **cambio di paradigma** rispetto al passato. Ciò vale innanzitutto per la governance delle politiche e dei sistemi, che è chiamata ad identificare ed applicare nuove e adeguate soluzioni alle criticità rappresentate. Ma vale anche per chi, come l'Inapp, quei fenomeni deve leggerli ed interpretarli, in chiave integrata ed in modo tempestivo, al fine di poter offrire al decisore informazioni e strumenti utili, aggiornati e funzionali all'adozione di nuove scelte di policy, o alla revisione delle scelte effettuate nel passato. Ed è sulla base di questa impostazione di fondo che sono state programmate le attività descritte nel presente Piano.

I.3 Gli indirizzi

La programmazione delle attività dell'Istituto per il triennio 2025-2027 discende dalla missione istituzionale dell'Inapp – rivisitata alla luce del decreto legislativo del 14 settembre 2015 n. 150, e successivi D.P.C.M. del 13 aprile 2016 e decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185 integrativo e correttivo anche del D.Lgs. n. 150 – e si basa altresì sulle disposizioni del decreto legislativo del 25 novembre 2016 n. 218 sulla semplificazione delle attività degli Enti pubblici di ricerca.
Come anticipato in premessa, le principali funzioni assegnate all'Istituto attengono, in particolare, ad attività di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali. In particolare, queste riguardano:

- politiche statali e regionali di istruzione e formazione professionale, formazione in apprendistato e percorsi formativi in alternanza;
- politiche e sistemi per la formazione continua;
- politiche per l'integrazione socio-lavorativa delle persone con disabilità;
- politiche di inclusione sociale e contrasto alla povertà;
- terzo settore;
- immigrazione e politiche di integrazione;
- servizi per il lavoro e politiche attive del lavoro;
- politiche e sistemi dei servizi per il lavoro;
- altre politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro.

In questo quadro di riferimento, i principali filoni di ricerca e le linee di attività che saranno sviluppati e integrati nei prossimi anni si basano in particolare:

- sullo **Statuto**, entrato in vigore dal 2 maggio 2018, nonché sui Regolamenti, relativi all'organizzazione e funzionamento degli Organi e delle Strutture dell'Istituto e all'amministrazione, contabilità e finanza;
- sull'**Atto di indirizzo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali** all'Inapp per il triennio 2024-2026 (D.M. n. 120 del 16 luglio 2024);
- sulla già menzionata **Convenzione non onerosa** del 23 ottobre 2024 tra il **Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero del Lavoro e Inapp**, recante indicazioni operative dirette a garantire la continuità delle attività svolte dal personale del comparto ricerca nell'Anpal a seguito del trasferimento delle funzioni al Ministero, nonché obiettivi di interesse comune di analisi. Ulteriore Convenzione di carattere non oneroso è in corso di stipula con il Dipartimento Politiche sociali, del terzo settore e migratorie del Ministero del Lavoro;
- sulla Delibera n. 18 del 25 novembre 2024, adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'Inapp, che definisce gli **Indirizzi strategici dell'Istituto** per il triennio 2025-2027.

Di seguito si riportano integralmente gli **indirizzi strategici dell'Istituto per il triennio 2025-2027**[24] come declinati nella citata delibera n. 18 del Consiglio di Amministrazione.

Os1 – Ricerca istituzionale

Gli indirizzi strategici relativi agli adempimenti istituzionali si inquadrano:

a) nell'ambito del mandato conferito all'Istituto dal decreto istitutivo (art. 10 D.Lgs. n. 150/2015), delle funzioni di supporto tecnico scientifico al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro segnatamente in materia di politiche attive del lavoro assorbite in seguito alla soppressione di Anpal (art. 9 D.Lgs. n. 150/2015), nonché delle funzioni ad esso attribuite da atti normativi specifici;
b) dei compiti assegnati con atti di alta amministrazione, tra cui rientrano, *inter alia*, le attività previste dalle Convenzioni con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e lo svolgimento del ruolo di Organismo Intermedio del Programma nazionale (PN) "Giovani, donne, lavoro" (GDL) per la programmazione 2021-2027 sulla base di specifica convenzione con l'Autorità di Gestione del PN;
c) nella qualità di parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN).

Alla luce della riforma della governance delle politiche per il lavoro, della soppressione dell'Anpal e del conseguente riassetto organizzativo con il trasferimento all'Inapp del personale ex Anpal appartenente al comparto ricerca, anche per dar seguito agli indirizzi forniti dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali ed alla Convenzione non onerosa sottoscritta con il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali e assicurative del Ministero del Lavoro, d'intesa con i Capi di Dipartimento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si ritiene necessario realizzare:

- una mappatura di tutti gli attori delle politiche attive del lavoro (a titolo esemplificativo: centri per l'impiego, agenzie per il lavoro, scuole, università, enti di formazione, enti bilaterali) ed un rafforzamento delle attività di monitoraggio già previste;
- un ampliamento delle indagini sulle caratteristiche e sulla efficacia della cooperazione tra le istituzioni e gli operatori pubblici con gli attori privati e del privato sociale, a partire dai soggetti accreditati;
- un allargamento delle attività di ricerca nell'area della alternanza scuola-lavoro e di inserimento dei giovani diplomati e laureati nel sistema produttivo e nel mercato del lavoro potenziando le attuali attività di monitoraggio dei percorsi duali;
- un potenziamento delle indagini qualitative sulla efficacia della Formazione continua, delle attività dei Fondi interprofessionali, degli enti bilaterali promossi dalla contrattazione collettiva per le finalità di aumentare gli investimenti formativi e di migliorare le condizioni di lavoro con il potenziamento delle misure di welfare aziendale e settoriale;
- la valutazione dell'efficacia delle offerte formative nell'ambito delle politiche attive per il lavoro, con l'obiettivo di migliorare l'incontro della domanda e offerta di lavoro e ridurre i tempi delle transizioni lavorative;
- la valutazione degli esiti degli incentivi per gli investimenti, associati a quelli per le assunzioni e per la formazione del personale, con una particolare attenzione alle aree del Mezzogiorno;

[24] Con delibera n. 103 del 20 luglio 2015, il Consiglio direttivo Anvur ha approvato in via definitiva due distinti documenti di indirizzo rivolti alle università statali e agli EPR, http://www.anvur.it/attivita/valutazione-della-performance/linee-guida/. L'articolazione degli indirizzi strategici in *Ricerca istituzionale, Ricerca scientifica e Terza missione* e la programmazione delle relative attività seguono nel Piano triennale lo schema di classificazione proposto nelle Linee guida Anvur per le attività degli Enti pubblici di ricerca e nel D.Lgs. n. 218/2016.

- il potenziamento delle attività di ricerca e di valutazione funzionali al recepimento delle direttive europee (a titolo di esempio: salario minimo, parità di genere, prestazioni lavorative coordinate dalle piattaforme tecnologiche).

La rilevanza assunta dalle criticità delle politiche salariali sollecita un potenziamento delle attività di ricerca e di valutazione in proposito. In tale direzione, si ritiene opportuno rafforzare anche la collaborazione con altri istituti di ricerca, a partire dall'Istat e dall'Osservatorio statistico dell'Inps, per aggiornare anche le letture delle varie tipologie del lavoro povero (salari orari, salari di fatto, lavoratori in condizioni di povertà assoluta) e per addivenire alla rappresentazione di un quadro coerente.

Inoltre, sempre in attuazione degli indirizzi ministeriali e della Convenzione con il Dipartimento per le Politiche del lavoro, l'Istituto assicurerà a supporto del Ministero del Lavoro:

- le attività di implementazione delle disposizioni attuative in materia di sistema nazionale di certificazione delle competenze (monitoraggio dei servizi IVC e verifica dei LEP; ricerca in tema di dinamiche evolutive del mercato del lavoro e delle competenze a livello evolutivo e di SEP; sviluppo evolutivo dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni e il suo aggiornamento continuo, anche in raccordo con ESCO con ISCED-F e con i quadri unionali e internazionali delle competenze; gestione delle procedure di referenziazione ad EQF; supporto tecnico-scientifico in materia di servizi IVC, con particolare riferimento agli ambiti di titolarità del Ministero del Lavoro – anche in relazione alle previsioni del recente decreto ministeriale n. 115 del 9 luglio 2024 (artt. 1, 3, 5, 8 e 15);
- le attività svolte su designazione ministeriale in qualità di Agenzia nazionale del Programma Erasmus+ per il settore dell'Istruzione e della formazione professionale, di Punto nazionale di Contatto EQF, Euroguidance ed Europass, di Punto nazionale di Riferimento EQAVET, di ReferNet Point Italia, di Coordinamento nazionale per l'Italia dell'Agenda Europea sull'Adult learning, nonché le attività di supporto alla Rete Eures, la conduzione dell'indagine internazionale OCSE-PIAAC nonché l'attuazione delle disposizioni comunitarie, segnatamente in materia di microcredenziali, Individual learning account e istruzione e formazione professionale;
- l'analisi, il monitoraggio e la valutazione delle riforme previste nell'ambito del PNRR, per quanto riguarda in particolare il Programma GOL;
- l'analisi, il monitoraggio e la valutazione della programmazione FSE+ 2021-2027, con particolare riferimento al Programma nazionale Giovani donne e lavoro e altri programmi nazionali e regionali che prevedono interventi di politiche attive;
- il monitoraggio e la valutazione di filiere, misure e politiche legate a specifici interventi di politica attiva e ai processi formativi per il lavoro, quali tirocinio extracurricolare e formazione continua (in particolare quella gestita dagli enti bilaterali);
- il sostegno all'evoluzione e alla manutenzione dei sistemi di classificazione sottostanti i diversi applicativi presenti nel SIU e nel SIISL, nonché allo sviluppo evolutivo delle piattaforme segnatamente per le componenti relative di Data Analytics (incontro domanda offerta, skill gap analysis, labour market intelligence);
- il contributo allo studio e all'analisi della contrattazione collettiva ed in particolare di quella di secondo livello, depositata ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, come previsto dall'art. 10 della Direttiva (UE) 2022/2041, nonché, più in generale, lo studio sull'assetto delle relazioni industriali.

L'istituto proseguirà altresì le attività legate alle collaborazioni:

- con la Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, con riferimento sia all'analisi, monitoraggio, valutazione e sostegno della governance delle politiche pubbliche sui temi dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ai sensi della legge n. 68 del 1999, sia al supporto specialistico e scientifico per la realizzazione dell'indagine strutturata sui destinatari finali del FSE+, sia al supporto e assistenza nelle materia di competenza ministeriale per le politiche per la non autosufficienza e la disabilità;
- con la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con riferimento all'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;
- con il Dipartimento per le Politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di invecchiamento e implementazione del Piano d'Azione internazionale di Madrid sull'invecchiamento (MIPAA);
- con l'Ispettorato nazionale del lavoro, in materia di analisi di contesto e lettura dei dati inerenti al mercato del lavoro e dei fenomeni evolutivi e di irregolarità che lo caratterizzano.

Sarà inoltre assicurato il richiesto supporto: al Dipartimento per le politiche del lavoro e alla Direzione generale delle politiche attive del lavoro per l'analisi, il monitoraggio e la valutazione di efficacia del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego nonché delle politiche connesse al SFL, a NaSPI, DISCOLL e ISCRO e nell'implementazione del rapporto della transizione duale (e segnatamente nell'analisi, programmazione, monitoraggio e valutazione dell'investimento M5.C1 intervento "Investimento 1.4 – sistema duale" finanziato dal PNRR e nel supporto all'indirizzo, monitoraggio e vigilanza sui fondi paritetici interprofessionali e sui fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito e sul Fondo nuove competenze); alla Direzione generale delle politiche attive del lavoro per il monitoraggio sull'attuazione delle Linee guida per la programmazione delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di genere (decreto interministeriale del 18 gennaio 2024); alla Direzione generale del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese in ordine al monitoraggio e valutazione degli effetti generati dagli interventi a sostegno delle attività di interesse generale degli enti del Terzo settore finanziati dal Ministero e all'attuazione del Piano d'azione per l'economia sociale.

Con riferimento al ruolo di Organismo Intermedio del PN GDL, le cui attività l'Inapp è incaricato di svolgere dal 1° aprile 2023 fino al 31 dicembre 2026, l'attività di ricerca continuerà ad indirizzarsi nell'ambito della Priorità 4 del PN, denominata "Modernizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive: azioni di supporto e innovazione, nonché metodi, strumenti e ricerca utili a migliorare la programmazione e l'erogazione delle misure" – Obiettivo ESO4.2. "Modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze e garantire un'assistenza e un sostegno tempestivi e su misura nel contesto dell'incontro tra domanda e offerta, delle transizioni e della mobilità nel mercato del lavoro (FSE+)", sulla base del Piano di Attuazione 2023-2026 predisposto da Inapp e approvato dall'Autorità di Gestione. In particolare, si continueranno a sviluppare le attività di ricerca previste nell'ambito delle azioni delegate ad Inapp ai sensi della Convenzione con l'Autorità di Gestione. In proposito, appare tuttavia necessario prevedere una riprogrammazione di tali attività, alla luce del mutato contesto e dei nuovi indirizzi ministeriali.

Infine, in quanto parte del Sistema statistico nazionale, l'Istituto dovrà continuare a produrre analisi statistiche di inappuntabile correttezza metodologica 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'Istituto sarà impegnato in collaborazione con il Ministero nella predisposizione di apposite dashboard di monitoraggio e valutazione delle politiche attive del lavoro per automatizzare la redazione dei report statistici.

Os2 - Ricerca scientifica

L'invecchiamento della popolazione e l'utilizzo intensivo delle tecnologie digitali stanno comportando impatti rilevanti sui sistemi produttivi e distributivi con riflessi che possono compromettere la capacità di rigenerare la popolazione attiva e la sostenibilità delle prestazioni sociali.
Nonostante le buone performance registrate nel corso degli ultimi tre anni sul versante dell'occupazione, le cause del forte aumento del mismatch nell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro mettono in evidenza una serie di criticità che possono compromettere il necessario aumento del tasso di occupazione.
Le ricerche sviluppate dall'Istituto hanno contribuito ad evidenziare gli impatti dell'invecchiamento della popolazione sulla forza lavoro e sulla sostenibilità delle prestazioni sociali e l'identificazione di politiche innovative a supporto della natalità e della non autosufficienza. Tuttavia l'intensità dei cambiamenti citati, che è destinata a crescere nel corso dei prossimi anni, richiede un rafforzamento ed una ulteriore focalizzazione delle attività di ricerca, di monitoraggio e di valutazione delle politiche, in un'ottica di individuazione di possibili soluzioni ad alcune criticità rilevanti (a partire dalla carenza di nuove competenze per il trasferimento e per l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche nelle organizzazioni produttive e dai fabbisogni di prestazioni sanitarie e di lavoro di cura che non trovano un adeguato riscontro e che aumentano in modo esponenziale in relazione ai tassi di invecchiamento della popolazione), di aggiornamento sistematico della lettura degli impatti con metodologie appropriate, di redazione di reportistica periodica e di elaborazione di valutazioni sull'efficacia delle politiche pubbliche, funzionali a supportare il *decision making*.

Tra le tematiche di rilevanza strategica che richiedono una focalizzazione delle attività di ricerca trasversali alle attività di ricerca istituzionali, vi sono in particolare:

a) la valutazione degli impatti delle tendenze demografiche sulla popolazione attiva e sulle implicazioni che derivano per le politiche attive del lavoro per incrementare il tasso di occupazione e per migliorare l'occupabilità delle persone in cerca di lavoro. La valutazione degli impatti demografici sulla sostenibilità delle prestazioni sociali e della soddisfazione dei fabbisogni di sostegno alle famiglie per il lavoro di cura dei figli e delle persone non autosufficienti;
b) la lettura approfondita ed articolata delle transizioni lavorative, utilizzando per lo scopo le informazioni provenienti da Istat, Comunicazioni Obbligatorie, Inps, Excelsior;
c) l'analisi e la valutazione degli impatti delle tecnologie digitali in generale (e più nello specifico dell'Intelligenza artificiale) sull'occupazione, sui fabbisogni di aggiornamento e di riconversione delle competenze, sulle organizzazioni del lavoro, sulla produttività e sulle caratteristiche dei rapporti di lavoro**;**
d) l'analisi delle cause del fenomeno dei NEET (soggetti che non studiano e non lavorano), la ripartizione della platea in target omogenei possibili destinatari di iniziative di politica attiva differenti, la valutazione di impatto delle politiche attive supportata da analisi controfattuale;
e) l'aggiornamento periodico dei flussi di migrazione, in particolare quelli per motivi di lavoro da e verso l'Italia, per valutare le loro caratteristiche e stimare i livelli di attrazione del nostro mercato del lavoro.

Le attività di ricerca delineate nei punti a) b) c) d) ed e) dovranno essere strutturate utilizzando per lo scopo le fonti provenienti da altre indagini di rilevanza nazionale e internazionale anche con modalità strutturate di collaborazione con gli Enti che le elaborano. I dati, le informazioni e le valutazioni provenienti da queste attività di ricerca dovranno essere utilizzati per orientare in modo efficace le ricerche qualitative e controfattuali promosse per gli specifici ambiti delle politiche del lavoro e di inclusione sociale.

f) Le cause della formazione del mismatch tra la domanda e l'offerta di lavoro, anche per singoli ambiti professionali, settoriali e generazionali, utilizzando per lo scopo anche le piattaforme disponibili per valutare gli orientamenti e i comportamenti delle imprese e delle persone;
g) le prestazioni che concorrono alla formazione del lavoro sommerso e le implicazioni che ne derivano per le condizioni di lavoro, le dinamiche salariali e per l'accesso delle prestazioni sociali, anche ai fini della valutazione degli interventi di prevenzione e di contrasto attivati nell'ambito delle istituzioni e delle parti sociali;
h) le tipologie e le dinamiche delle professioni che concorrono alla formazione del lavoro autonomo, dei fenomeni che concorrono a ibridare i livelli di autonomia e di dipendenza comuni al lavoro dipendente e dei fabbisogni di tutela conseguenti;
i) le tipologie del disagio sociale che concorrono all'aumento delle persone in condizioni di povertà assoluta, il grado di partecipazione delle persone e delle famiglie povere, l'efficacia delle misure introdotte per prevenire e contrastare la povertà, anche con il supporto di indagini controfattuali (anche in funzione del supporto scientifico e metodologico al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nelle attività di monitoraggio e valutazione delle nuove misure di contrasto alla povertà);
j) le esperienze territoriali relative al coinvolgimento delle organizzazioni del Terzo settore nella co-programmazione e co-progettazione per la facilitazione all'accesso delle prestazioni e dei servizi per le persone e per le famiglie, con una particolare attenzione per quelle meno abbienti;
k) la valutazione della efficacia delle politiche per la gestione dei nuovi flussi di ingresso dei lavoratori extracomunitari per motivi di lavoro e più in generale la valutazione dell'efficacia delle politiche di integrazione in funzione della programmazione di nuovi flussi.

Queste nuove attività di ricerca dovranno affrontare i temi individuati in una logica di interdisciplinarità, valorizzare le conoscenze e l'expertise già sviluppato nelle ricerche qualitative attinenti alle specifiche aree tematiche ed assicurare un approccio comparativo con le politiche e le esperienze consolidate negli altri paesi sviluppati ed in particolare quelli aderenti alla UE.
Ove possibile, esse potranno diventare oggetto di Convenzioni onerose con le Direzioni del Ministero del Lavoro competenti in attuazione dell'atto di indirizzo del Ministero del Lavoro e delle priorità indicate nelle Convenzioni con i Dipartimenti delle politiche del lavoro e dell'inclusione sociale.
Proseguiranno poi le attività di ricerca già in precedenza programmate e che insistono su parte del periodo di riferimento del presente Atto di indirizzo, rispetto alle quali si ritiene opportuno valutare, compatibilmente con i vincoli derivanti dalle convenzioni sottoscritte e dagli impegni assunti, possibili rimodulazioni in un'ottica di unità di indirizzo e di coordinamento strategico. Al contempo sarà importante valorizzare i risultati realizzati e le conoscenze acquisite nell'ambito delle ricerche già realizzate, che abbiano una valenza generale e possibili ricadute istituzionali.
Sempre nell'ottica di unità di indirizzo e di coordinamento strategico ed in coerenza con il quadro delle linee di intervento identificate, l'Istituto potrà prevedere la partecipazione a progetti di grande rilevanza, anche nell'ambito di bandi competitivi, e lo sviluppo di collaborazioni su scala nazionale e internazionale. A supporto delle attività di ricerca si ritiene inoltre utile mantenere l'investimento nella formazione del personale dell'Istituto in aree strategiche e consolidare l'attività di costruzione di basi di dati e la collaborazione con altri enti per rendere tali dati maggiormente accessibili.

Os3 - Terza missione

L'Istituto intende perseguire, nelle forme appropriate all'alta qualità della ricerca e con un'attenzione alla diversificazione dei canali e dei target in funzione dell'obiettivo comunicativo, una strategia di comunicazione, 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.
Proseguirà inoltre l'elaborazione di un quadro interpretativo organico dei principali aspetti evolutivi delle dinamiche e delle politiche del lavoro, da presentare al Paese nella forma di un Rapporto annuale.
Per favorire l'accesso al pubblico e la fruizione sia fisica che telematica del materiale bibliografico e documentario raccolto dall'Istituto, verrà infine ulteriormente potenziata la qualità scientifica della biblioteca e del centro di documentazione.

A questi indirizzi, si aggiungono poi gli **Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza (OSAT)** costituenti contenuto necessario del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e dei documenti di programmazione strategico–gestionale, ivi incluso il Piano della Performance, da attuare per il triennio 2025-2027. Tali obiettivi sono stati adottati dal Presidente con Delibera n. 5 del 28 novembre 2024 e sono così formulati:

- **OSAT 1.** 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.
- **OSAT 2.** 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.
- **OSAT 3.** Procedere con il monitoraggio dell'avanzamento dei processi di digitalizzazione mappati nel corso degli anni precedenti.

I.4 I contenuti del Piano triennale

Le linee strategiche dell'Inapp prevedono la sempre maggiore integrazione del processo programmatorio e lo sviluppo di sistemi di controllo, al fine di conseguire livelli sempre migliori di efficienza ed efficacia gestionale. Su questa logica è basato l'impianto del presente documento.
Come previsto nel dettato normativo, ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 218 del 2016, il Piano triennale di attività – PTA definisce:

- le attività previste nel triennio 2025-2027;
- la consistenza e le variazioni dell'organico;
- il Piano di fabbisogno del personale,

e individua le risorse finanziarie dedicate alla realizzazione delle attività. Le sue componenti sono inserite, come già esplicitato nell'introduzione, all'interno del PIAO.
Ciascun Piano triennale ha una struttura, per così dire, a 'generazioni sovrapposte', per cui contiene nuove attività e interventi programmate per il triennio di riferimento (nella fattispecie: 2025-2027) ma, altresì, attività e progetti già in corso che sono stati avviati nei PTA delle annualità precedenti (in questo caso: PTA 2023-2025 e 2024-2026, oltre ad alcuni prolungamenti di progetti relativi al PTA 2021-2023 e 2022-2024), rispetto ai quali si fornisce un aggiornamento attuativo.

Il PTA si attiene e considera i seguenti atti d'indirizzo strategico e della programmazione d'Istituto:

- le Linee di indirizzo del Ministro vigilante;
- gli Indirizzi strategici triennali del Consiglio di Amministrazione dell'Inapp;
- gli Obiettivi strategici vigenti in materia di anticorruzione e trasparenza;
- il Bilancio di previsione pluriennale 2025-2027, i bilanci annuali (bilancio di previsione, nota di assestamento) e le note di variazione (in corso d'esercizio);
- il Piano della formazione continua per il triennio 2025-2027 ed il piano specifico per l'annualità 2025, che costituiscono peraltro parte del PIAO per il medesimo triennio;
- il Piano di attuazione dell'Inapp in qualità di Organismo Intermedio (PA-OI 2023-2026) e il relativo Piano di dettaglio vigenti (in conformità con la Convenzione tra Autorità di Gestione del PN e Inapp del 31 marzo 2023 e successivo Addendum del 24 ottobre 2023);
- il Sistema di Gestione e Controllo (Si.Ge.Co.) dell'Inapp in qualità di O.I. del PN Giovani, donne e lavoro 2021-2027, proposto da Inapp (nota prot. n. 1008 del 24 gennaio 2024), approvato dall'AdG (nota prot. Anpal n. 1363 del 5 febbraio 2024) adottato da Inapp con determina del Direttore generale n. 39 del 14 febbraio 2024 e successivamente aggiornato con determina del Direttore generale n. 438 del 2 dicembre 2024.

Con riferimento alla soppressione dell'Anpal e al trasferimento all'Inapp del personale ex Anpal appartenente al comparto ricerca ed al quale è applicato il CCNL relativo al personale degli Enti pubblici di ricerca, costituiscono ulteriori elementi di input al presente documento i seguenti atti, già in parte citati:

- D.L. n. 75 del 22 giugno 2023 recante *Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025*, convertito in legge 10 agosto 2023, n. 112;
- D.P.C.M. 22 novembre 2023, n. 230 *Regolamento di riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e degli Uffici di diretta collaborazione*;
- D.M. n. 21 del 16 febbraio 2024 con cui si disciplina il trasferimento delle risorse umane e finanziarie dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal) all'Inapp;
- D.M. n. 26 del 27 febbraio 2024 concernente la *Riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - Direttiva concernente la regolamentazione e la gestione della fase transitoria (in particolare par. 3 - Personale dell'Anpal trasferito all'Inapp)*;
- *Protocollo d'intesa del 28 febbraio 2024 tra il Ministero del Lavoro e Inapp*, finalizzato a garantire, nelle more del completamento del processo di riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, la continuità dell'azione amministrativa a seguito del trasferimento delle funzioni della soppressa Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro al Ministero;
- *Nota della Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione, prot. n. 4042 del 29 marzo 2024*, con la quale si è inteso condividere con l'Inapp la necessità di garantire la continuità delle attività delle Strutture di ricerca ex Anpal;
- *Convenzione non onerosa ai sensi dell'art. 38 del D.P.C.M. n. 230 del 22 novembre 2023 stipulata con il Ministero del Lavoro - Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in data 23 ottobre 2024* per 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;
- *Convenzione non onerosa ai sensi dell'art.38 del D.P.C.M. n. 230 del 22 novembre 2023 stipulata con il Ministero del Lavoro -Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in data 23 dicembre 2024* relativa ad aspetti gestionali ed operativi concernenti le modalità con cui si realizza il temporaneo avvalimento da parte di Inapp nei confronti del Ministero del Lavoro delle attività indicate nella Convenzione sottoscritta il 23 ottobre 2024.

Con riferimento al quadro della collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, come già anticipato, è in fase di perfezionamento una ulteriore Convenzione con il Dipartimento per le Politiche sociali, del terzo settore e migratorie, al fine della definizione delle direttrici lungo le quali l'Inapp dovrà svolgere attività di supporto alle Direzioni generali interessate.
Il Piano triennale di attività dell'Inapp è sottoposto all'approvazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Il documento è aggiornato annualmente, tenuto conto delle Linee di indirizzo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Ministero vigilante, e in conformità con il Programma nazionale della ricerca - PNR. Più in generale, in una logica di aggiornamento continuo della programmazione di Istituto, ogni successivo aggiornamento dei documenti strategici verrà necessariamente recepito in corso d'opera.

I.5 Le attività pianificate

I paragrafi successivi descrivono i contenuti delle attività pianificate dall'Istituto per il periodo 2025-2027. Alla luce della *mission* istituzionale dell'Inapp, le linee di intervento dell'Istituto si articolano su tre assi: **ricerca**; **monitoraggio**; **valutazione**. Questi tre assi sono tra loro strettamente interrelati e reciprocamente funzionali: la raccolta periodica di informazioni e dati che avviene con il monitoraggio (*ex lege*, di specifici dispositivi, strumenti e programmi) costituisce una base utile sia per ulteriori approfondimenti di ricerca qualitativa e quantitativa sia per la realizzazione di specifici esercizi di valutazione. La ricerca, sia nella dimensione istituzionale che in quella scientifica, consente approfondimenti teorici ed analisi/valutazione di fenomeni e di elementi di *policy*, che sono messi a disposizione sia del decisore politico sia della comunità scientifica, nella logica di offrire un servizio al decision maker nella gestione del cambiamento e di alimentare al contempo il dibattito scientifico sugli aspetti di maggiore attualità che interessano il mondo del lavoro, i sistemi di istruzione e formazione professionale, il welfare e le politiche di inclusione sociale, il terzo settore, i target a maggior rischio di marginalizzazione dalla società e dal mercato (drop out, migranti, disabili, ma anche giovani NEET e donne).
Nei paragrafi che seguono le attività programmate sono presentate secondo la seguente articolazione, adottata dall'Anvur:

- ***Ricerca istituzionale*** - attività svolte in conformità allo specifico mandato istituzionale come descritto nella legge istitutiva, nello statuto o in atti amministrativi di alto livello. Esse rappresentano attività 'obbligatorie' per gli Enti pubblici di ricerca (EPR), perché richieste in modo formale da istanze della pubblica amministrazione cui l'ente di ricerca deve corrispondere (**paragrafo I.5.1**);
- ***Ricerca scientifica*** - attività di ricerca multidisciplinare aventi ad oggetto i sistemi e i fenomeni del lavoro, dell'istruzione, della formazione e sociali e come destinatari principali la comunità scientifica nazionale e internazionale (**paragrafo I.5.2**);
- ***Terza Missione*** - attività di trasferimento scientifico, tecnologico e culturale e di trasformazione produttiva delle conoscenze, che hanno l'obiettivo di ottenere benefici di natura sociale, culturale ed economica per lo sviluppo del Paese (**paragrafo I.5.3**).

I.5.1 Ricerca istituzionale[25]

[25] Per ricerca istituzionale si intende l'insieme delle attività "svolte in conformità allo specifico mandato istituzionale come descritto nella legge istitutiva, nello statuto o in atti amministrativi di alto livello. Esse rappresentano attività 'obbligatorie' per gli EPR, perché richieste in modo formale da istanze della pubblica amministrazione cui l'ente di ricerca deve corrispondere. Queste attività sono

Nella **ricerca istituzionale** si intendono comprese attività di natura obbligatoria e programmabili, con cadenza annuale, nel PTA con esplicitazione di obiettivi quantitativi e qualitativi, il cui raggiungimento è verificabile e valutabile, laddove previsto o prescritto da norme, anche da soggetti esterni, e previsione delle risorse umane – personale di ricerca e personale tecnico e amministrativo – e risorse finanziarie. Ne sono destinatari principali i *policy maker* ai vari livelli istituzionali, nazionali, europei e internazionali.

Gli adempimenti istituzionali si inquadrano nell'ambito:

a) **nell'ambito del mandato conferito all'Istituto dal decreto istitutivo (art. 10 D.Lgs. n.150/2015)**, delle funzioni di supporto tecnico scientifico al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro segnatamente in materia di politiche attive del lavoro assorbite in seguito alla soppressione di Anpal (art. 9 D.Lgs. n. 150/2015), nonché delle funzioni ad esso attribuite da atti normativi specifici;

b) **nell'ambito dei compiti assegnati con atti di alta amministrazione**, tra cui rientrano, *inter alia*, le attività previste dalle Convenzioni con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e lo svolgimento del ruolo di Organismo Intermedio del Programma Nazionale (PN) "Giovani, donne, lavoro" (GDL) per la programmazione 2021-2027 sulla base di specifica convenzione con l'Autorità di Gestione del PN;

c) **nella qualità di parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN)**.

Ai sensi **dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015**, tali **compiti** comprendono, innanzitutto, **lo studio, la ricerca, il monitoraggio e la valutazione delle politiche pubbliche (lavoro, istruzione, formazione e inclusione**) e, in particolare, come già esplicitato:

- studio, ricerca, monitoraggio e valutazione, coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, degli esiti delle politiche statali e regionali in materia di **istruzione e formazione** professionale, formazione in apprendistato e percorsi formativi in alternanza, formazione continua, **integrazione dei disabili** nel mondo del lavoro, **inclusione sociale** dei soggetti che presentano maggiori difficoltà e misure di **contrasto alla povertà**, **servizi per il lavoro e politiche attive del lavoro**, anche avvalendosi dei dati di cui all'art. 13 del citato D.Lgs. n. 150/2015;
- studio, ricerca, monitoraggio e valutazione delle **politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro**, nonché delle spese per prestazioni connesse allo stato di disoccupazione, studio, monitoraggio e valutazione delle altre politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro;
- studio, ricerca, monitoraggio e valutazione in materia di **Terzo settore**;
- **gestione di progetti comunitari**, anche in collaborazione, con enti, istituzioni pubbliche, università o soggetti privati operanti nel campo della istruzione, formazione e della ricerca.

Nel triennio 2025-2027, l'Istituto intende continuare il proprio impegno nel promuovere e sostenere i processi di modernizzazione del Paese. In questo quadro, si prevede che tali attività si concentrino in particolare **sull'analisi dei fenomeni e delle loro cause, sul monitoraggio e la valutazione dei dispositivi e degli interventi** in materia di servizi e politiche per il lavoro, formazione, povertà ed inclusione sociale.

---

frequentemente svolte in condizioni di esclusività da parte dell'ente, finanziate principalmente attraverso il finanziamento ordinario statale, e quantitativamente e qualitativamente programmabili" (Linee guida Anvur). Queste attività producono beni, servizi, pubblicazioni istituzionali e conoscenze di interesse del governo, di enti sovranazionali, della pubblica amministrazione, delle comunità scientifica o dei cittadini, sulla base della ricerca compiuta dagli enti e delle competenze tecnico-scientifiche del proprio personale.

In base al suo decreto istitutivo, gli indirizzi di ricerca dell'Inapp si rivolgono agli ambiti tematici citati, con lo scopo di trasferirne e applicarne i risultati per lo sviluppo scientifico, culturale, tecnologico, economico e sociale del Paese e di fornire **supporto tecnico-scientifico allo Stato e alle amministrazioni pubbliche**.
Tale supporto avviene**: a) con la predisposizione degli specifici rapporti previsti dalle disposizioni di legge in materia**; **b) con attività di supporto tecnico-scientifico su richiesta del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, della Presidenza del Consiglio dei Ministri e di altre Amministrazioni centrali e territoriali ed istituzioni pubbliche**, anche sulla base di apposite **convenzioni**.

a) Predisposizione di rapporti *ex lege*

Nel periodo 2025-2027 l'Istituto proseguirà 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. n. 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 legge n. 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.

In particolare, i rapporti dovranno prevedere un focus specifico sull'impatto occupazionale e una valutazione degli elementi caratterizzanti che hanno determinato la maggiore efficacia rispetto all'aumento della chance di occupazione.
Tali rapporti e le ulteriori analisi richieste dal Ministero rispetto alle fonti dei dati, alla redazione e alla pubblicazione saranno coordinate con quelle dell'Inps, dell'Inail e degli altri Istituti interessati, al fine di rappresentare un quadro completo e coerente delle dinamiche del lavoro e dello sviluppo della formazione.

b) Svolgimento dei compiti assegnati con atti di alta amministrazione

Il periodo di riferimento del presente Piano vedrà l'Inapp innanzitutto impegnato a dare implementazione alle disposizioni previste dalla **Convenzione non onerosa sottoscritta con il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro** stipulata in data 23 ottobre 2024. Questa Convenzione si completa, come detto, con una ulteriore **Convenzione non onerosa**

sottoscritta sia con il Dipartimento per le politiche del lavoro sia con il Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione, il personale e i servizi, in data 24 dicembre e volta a disciplinare gli aspetti gestionali ed operativi concernenti le modalità con cui si realizza il temporaneo avvalimento del personale ex Anpal.
Con riferimento a quanto previsto nella Convenzione del 23 ottobre 2024, le attività si orienteranno lungo **tre direttrici principali di approfondimento**:

a) **l'analisi delle transizioni al lavoro.** Inapp promuoverà la lettura integrata dei fenomeni a partire dai dati disponibili, con approfondimenti finalizzati ad analizzare, per i diversi territori e target, le modalità e i flussi di ingresso e reingresso nel mercato del lavoro. Tali analisi verranno realizzate in coerenza con i monitoraggi delle politiche attive e delle iniziative intraprese nell'ambito del Programma nazionale Giovani donne e lavoro e saranno orientate a individuare gli ostacoli alla piena partecipazione al mercato del lavoro;
b) **il monitoraggio dell'operato degli attori che a livello nazionale/territoriale concorrono all'attuazione delle politiche attive del lavoro.** Inapp programmerà specifiche attività di mappatura e monitoraggio dell'operato degli attori (a titolo esemplificativo: centri per l'impiego, agenzie per il lavoro, scuole, università, enti di formazione, enti bilaterali) per analizzare l'adeguatezza del sistema nel suo complesso e la sua capacità di concorrere ai processi evolutivi in atto;
c) **il supporto alle riforme delle politiche attive del lavoro.** Inapp rafforzerà le attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle riforme, della governance dei sistemi regionali dei servizi per il lavoro e della formazione, delle politiche nazionali di sostegno al reddito e del sistema della bilateralità a sostegno della formazione.

Nella prospettiva di sviluppo di tali direttrici, formulerà inoltre **specifici progetti di ricerca nei seguenti ambiti:**

- **Analisi, monitoraggio e valutazione delle riforme previste nell'ambito del PNRR, per quanto riguarda in particolare il Programma GOL**. L'Istituto fornirà sostegno al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, attraverso una specifica Unità di supporto, al coordinamento e alla gestione dei programmi di politiche attive del lavoro, degli istituti di lotta alla povertà ed allo studio delle linee guida della condizionalità NaSPI per il Comitato Ricorsi. Inoltre, sarà rafforzata l'attività di monitoraggio del Programma GOL nell'ottica di fornire elementi utili a migliorare il processo di riforma. A tale scopo saranno condotte specifiche analisi a supporto della programmazione e progettazione di interventi sperimentali e innovativi oltre che il monitoraggio e la valutazione degli stessi, al fine di promuovere la replicabilità delle esperienze di successo su tutto il territorio nazionale;
- **Analisi, monitoraggio e valutazione della programmazione FSE+ 2021-2027 con particolare riferimento al Programma nazionale Giovani donne lavoro** (PN GDL) e altri programmi nazionali e regionali che prevedono interventi di politiche attive.
  Attraverso una specifica Unità di supporto al MLPS, si contribuirà **all'organizzazione e impostazione dell'attività di monitoraggio** dell'avanzamento fisico e finanziario del Programma, nonché nelle fasi di aggiornamento e attuazione del **Piano delle valutazioni del PN** ed infine alla valutazione della coerenza degli interventi con le priorità e gli obiettivi specifici del PN GDL.
  Attraverso una ulteriore specifica Unità di supporto, si fornirà altresì sostegno nella **governance del Programma nazionale e alla progettazione di interventi nel suo ambito**. Tale supporto si sostanzierà nell'accompagnamento allo svolgimento delle attività relative alla definizione e aggiornamento delle procedure di gestione e controllo del PN GDL, ivi comprese quelle relative alla definizione di modelli e strumenti per il monitoraggio e la verifica delle funzioni delegate agli OOII e alla definizione di modelli e strumenti per la gestione, il monitoraggio e la verifica delle operazioni a regia. Il supporto potrà altresì

riguardare la programmazione, riprogrammazione e progettazione di interventi a valere sul PN, POC SPAO e FdR, ex L. n. 236/1993.

Sempre attraverso una ulteriore specifica Unità di supporto, si fornirà **infine sostegno all'Autorità capofila e di coordinamento nazionale del Fondo Sociale Europeo** in particolare per quanto riguarda: lo svolgimento di analisi e di attività di ricognizione e approfondimenti specifici dei Programmi Operativi del Fondo Sociale Europeo Plus 2021-2027, alle relazioni annuali di attuazione e alle relazioni di valutazione presentate dalle AdG regionali e nazionali; il supporto al monitoraggio del Pilastro europeo dei Diritti Sociali mediante analisi qualitative e quantitative degli interventi realizzati dai programmi operativi nazionali e regionali; attività di analisi e ricerca su azioni svolte, destinatari e risultati e individuazione di buone prassi delle programmazioni regionali e nazionali. In questo ambito, si collaborerà altresì alla realizzazione dell'insieme delle attività propedeutiche all'organizzazione e gestione di Tavoli e/o incontri dei Comitati di sorveglianza, della riunione annuale del Riesame e del Sottocomitato Diritti sociali;

- **Monitoraggio e valutazione di filiere, misure e politiche legate a specifici interventi di politica attiva e ai processi formativi per il lavoro**, quali il *tirocinio extracurricolare e la formazione continua* (con particolare riguardo alla formazione continua finanziata dai Fondi paritetici interprofessionali, dalle Regioni e PP.AA. a valere sul FSE+ e sul percorso 5 di GOL);
- **Sostegno all'evoluzione e alla manutenzione dei sistemi di classificazione sottostanti i diversi applicativi del MLPS presenti nel SIU e nel SIISL**;
- **Approfondimenti mirati all'analisi del mismatch** tra domanda e offerta di lavoro e valutazione degli effetti, in termini di riduzione del mismatch, delle politiche di sostegno alle transizioni lavorative (anche con riguardo al lavoro autonomo) e della promozione di percorsi formativi qualificanti;
- **Studio e analisi della contrattazione collettiva di secondo livello**, depositata ai sensi dell'art.14 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, come previsto dall'art. 10 Direttiva (UE) 2022/2041, nonché più in generale lo studio sull'assetto delle relazioni industriali;
- **Supporto all'attuazione di politiche e direttive comunitarie in tema di standard qualitativamente elevati di servizi per il mercato del lavoro e per la formazione** (in proposito si rinvia al paragrafo dedicato alla Terza Missione, con particolare riferimento ai PCN Europass, Euroguidance, EQF ed al supporto alla Rete Eures).

Nel quadro di tutte queste attività, MLPS e Inapp condividono la necessità di rafforzare le attività di analisi delle dinamiche del mercato del lavoro promuovendo **una lettura integrata delle transizioni, valorizzando il contenuto informativo di più fonti di dati sia amministrativi che statistici**. A tal fine saranno promossi dal MLPS e Inapp **accordi interistituzionali con i vari enti** (in particolare: (Istat, Inps, Inail, Unioncamere, Banca d'Italia) che a vario titolo detengono informazioni utili a rispondere alla crescente domanda di una lettura integrata del mercato del lavoro. Gli accordi interistituzionali hanno l'obiettivo di produrre reportistiche periodiche armonizzate sui vari fenomeni di interesse quali, a titolo esemplificativo, la dinamica delle transizioni nei vari territori, il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, l'impatto dell'evoluzione demografica sul mercato del lavoro oltre che ulteriori approfondimenti sulle varie tipologie di lavoro autonomo.

Inoltre, sempre in attuazione degli indirizzi ministeriali e della Convenzione con il Dipartimento per le Politiche del lavoro, l'Istituto assicurerà a supporto del Ministero del Lavoro le **attività di implementazione delle disposizioni attuative in materia di sistema nazionale di certificazione delle competenze,** che includono: monitoraggio dei servizi IVC e verifica dei LEP; ricerca in tema di dinamiche evolutive del mercato del lavoro e delle competenze a livello evolutivo e di SEP; sviluppo evolutivo dell'Atlante del lavoro e delle

qualificazioni e il suo aggiornamento continuo, anche in raccordo con ESCO con ISCED-F e con i quadri unionali e internazionali delle competenze; gestione delle procedure di referenziazione ad EQF; supporto tecnico-scientifico in materia di servizi IVC, con particolare riferimento agli ambiti di titolarità del Ministero del Lavoro – anche in relazione alle previsioni del recente Decreto ministeriale n. 115 del 9 luglio 2024 (artt. 1, 3, 5, 8 e 15).

L'Inapp proseguirà altresì **le attività legate alle collaborazioni**:

- con la **Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali**, con riferimento sia all'analisi, monitoraggio, valutazione e sostegno della governance delle politiche pubbliche sui temi dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ai sensi della legge n. 68 del 1999, sia al supporto specialistico e scientifico per la realizzazione dell'indagine strutturata sui destinatari finali del FSE+, sia al supporto e assistenza nelle materia di competenza ministeriale per le politiche per la non autosufficienza e la disabilità;
- con la **Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali** con riferimento all'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;
- con il **Dipartimento per le Politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri** in materia di invecchiamento e implementazione del Piano d'Azione internazionale di Madrid sull'invecchiamento (MIPAA);
- con **l'Ispettorato nazionale del Lavoro**, in materia di analisi di contesto e lettura dei dati inerenti al mercato del lavoro e dei fenomeni evolutivi e di irregolarità che lo caratterizzano.

Come già anticipato, **è inoltre in fase di perfezionamento** alla data del presente Piano, **una Convenzione con il Dipartimento per le Politiche sociali, del terzo settore e migratorie** ai fini della definizione di attività ed obiettivi di interesse comune di analisi.

Nel box di seguito, si riporta per completezza di informazione **un riepilogativo delle Convenzioni di carattere istituzionale** in essere con il Ministero del Lavoro, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ed altre Amministrazioni centrali, nonché una breve sintesi dei principali elementi di contenuto di tali accordi. Convenzioni, Accordi e Protocolli stipulati con soggetti diversi dalle Amministrazioni centrali per la realizzazione di attività di collaborazione, sono invece elencati nel capitolo dedicato alla ricerca scientifica e in particolare nel paragrafo sulle Convenzioni.

Istituzione	***Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza***
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. **Le attività si orienteranno lungo tre direttrici principali di approfondimento**: a) l'analisi delle transizioni al lavoro; b) il monitoraggio dell'operato degli attori che a livello nazionale/territoriale concorrono all'attuazione delle politiche attive del lavoro; c) il supporto alle riforme delle politiche attive del lavoro. Nella prospettiva di sviluppo di tali direttrici, l'Inapp formulerà **specifici progetti di ricerca nei seguenti ambiti:** • analisi, monitoraggio e valutazione delle riforme previste nell'ambito del PNRR, per quanto riguarda in particolare il Programma GOL;

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
	• analisi, monitoraggio e valutazione della programmazione FSE+ 2021-2027 con particolare riferimento al Programma nazionale Giovani donne e lavoro e altri programmi nazionali e regionali che prevedono interventi di politiche attive; • monitoraggio e valutazione di filiere, misure e politiche legate a specifici interventi di politica attiva e ai processi formativi per il lavoro, quali il tirocinio extracurricolare e la formazione continua; • sostegno all'evoluzione e alla manutenzione dei sistemi di classificazione sottostanti i diversi applicativi del MLPS presenti nel SIU e nel SIISL; • approfondimenti mirati all'analisi del mismatch; • studio e analisi della contrattazione collettiva di secondo livello; • supporto all'attuazione di politiche e direttive comunitarie in tema di standard qualitativamente elevati di servizi per il mercato del lavoro e per la formazione. Le attività oggetto della Convenzione saranno opportunamente declinate in termini di programmazione operativa, con dettaglio sui cronoprogrammi e prodotti. **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. 38 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 avvalimento da parte di Inapp nei confronti del Ministero del Lavoro delle attività indicate nella Convenzione sottoscritta il 23 ottobre 2024. La Convenzione è finalizzata a garantire sino al 31 dicembre 2026 la continuità dell'azione amministrativa a seguito del trasferimento delle funzioni della soppressa Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali più in generale, le finalità di cui all'art. 3, commi 2 e 5, decreto-legge n. 75/2023 e s.m.i. **La Convenzione ha efficacia a decorrere dal 15 gennaio 2025**. **Realizzazione delle attività ex Anpal con il supporto dell'Inapp** L'Inapp, nel perseguimento delle finalità di cui all'art. 1, ed in attuazione dell'art. 3, comma 2, del D.L. 22 giugno 2023, n. 75, individuerà all'interno della propria organizzazione, per ciascuna direttrice, ciascun progetto di ricerca ed attività indicati nell'art. 1 della Convenzione non onerosa sottoscritta il 23 ottobre scorso dal Capo del Dipartimento per le Politiche del lavoro del Ministero e dal Presidente Inapp, i referenti e le risorse professionali necessarie a garantire la realizzazione delle attività a tal fine necessarie. Con riferimento alle attività strettamente finalizzate a supportare specifiche competenze attribuite alle Divisioni della Direzione generale per le Politiche Attive del Lavoro del MLPS, non immediatamente riconducibili in via esclusiva ai progetti di ricerca indicati nella medesima Convenzione, **la stessa DG ha provveduto ad individuare le attività di competenza della soppressa Anpal, come analiticamente riportate nell'elenco allegato alla Convenzione (Allegato 1), che necessitano di specifico supporto con caratteristiche di prossimità da parte di Inapp – attraverso la costituzione di Unità di Supporto dedicate.** Inapp, al fine di garantire il coordinamento complessivo delle diverse attività svolte in avvalimento in relazione alle previsioni di cui alla Convenzione sottoscritta il 23 ottobre 2024 **costituirà al proprio interno un'apposita Unità di coordinamento che, oltre a svolgere la funzione di punto di contatto e di interfaccia per le diverse direzioni del MLPS interessate, garantirà il monitoraggio in ordine al corretto svolgimento delle attività, verificando eventuali esigenze di modifiche e/o integrazioni alle stesse che si dovessero rilevare.** Le prestazioni delle risorse professionali Inapp impegnate nella realizzazione delle attività verranno svolte presso la sede dell'Istituto o, laddove risulti maggiormente

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
	funzionale alla migliore realizzazione delle medesime attività, tali prestazioni potranno essere svolte anche presso la sede della competente struttura del MLPS. **Assegnazione temporanea di personale Inapp presso il MLPS** Dal 15 gennaio 2025, parte del personale Inapp potrà essere temporaneamente assegnato, fino al termine massimo del 31 dicembre 2026, a svolgere la propria attività lavorativa presso il MLPS per la realizzazione di attività di interesse comune ad entrambe le parti, oltre che in correlazione ai rapporti di collaborazione interistituzionale derivanti dalla natura dell'inapp quale ente vigilato dal MLPS, nel rispetto delle finalità statutarie proprie dell'Istituto. **SCADENZA: 31/12/2026** *(la Convenzione ha efficacia a decorrere dal 15 gennaio 2025)*
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**. La collaborazione tra Inapp e il Ministero riguarda: a) *Predisposizione ed elaborazione della Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68* per la quale Inapp cura: i) la predisposizione e l'aggiornamento degli strumenti di rilevazione dei dati e delle relazioni trasmesse dalle Regioni ai sensi dell'articolo 21 della legge n. 68 del 1999; ii) la rilevazione dei suddetti dati mediante questionario disponibile sulla piattaforma digitale del portale istituzionale di Inapp; iii) la produzione di un rapporto finale redatto sulla base della rilevazione ed elaborazione dei dati e delle relazioni, da presentare al Parlamento ogni 2 anni, come previsto dall'articolo 21 della legge n. 68 del 1999. b) *Attività utili all'analisi dei dati e alla predisposizione ed elaborazione di un rapporto di indagine sulla gestione delle risorse del Fondo per il diritto al lavoro dei disabili, istituito ai sensi dell'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68* per la quale Inapp cura: i) l'individuazione delle metodologie e degli strumenti più idonei a sviluppare a livello nazionale modelli di monitoraggio e analisi dell'utilizzo delle misure e degli incentivi; ii) l'analisi e monitoraggio della misura, sulla base dei dati forniti dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo quanto disposto dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151; iii) il monitoraggio degli effetti prodotti, in termini di livelli occupazionali e di incontro fra domanda ed offerta di lavoro, dall'attuazione dell'obbligo assunzionale da parte dei datori di lavoro, di cui all'articolo 7, comma 1-ter, aggiunto dall'articolo 6, comma 1, lett. b), del decreto legislativo n. 151 del 2015, in particolare in relazione ai diversi contesti e settori produttivi; iv) la produzione di un rapporto finale, annuale, redatto sulla base della rilevazione ed elaborazione dei dati. c) *Inapp svolge altresì attività utili all'attuazione delle Linee guida in materia di collocamento mirato per le persone con disabilità ai sensi del decreto legislativo n. 151 del 2015 ed eventuali approfondimenti tematici e statistici (predisposizione strumenti di analisi, raccolta documenti e dati, selezione e sviluppo dei casi di approfondimento, elaborazione e stesura report) in materia di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché ogni altra attività che si riterrà utile e necessaria.* **SCADENZA: 02/08/2026**

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
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.** Le attività riguardano il supporto tecnico-scientifico alla programmazione e all'implementazione di interventi progettuali in materia di disabilità e non autosufficienza e si articolano nelle seguenti linee di attività: • linea di attività 1: predisposizione della relazione annuale al Parlamento sull'attuazione della legge n. 112/2016 recante 'Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare' (cd. 'Dopo di noi'), ai sensi dell'art. 8 della citata legge; • linea di attività 2: assistenza tecnica finalizzata alla valutazione delle varie definizioni del concetto di disabilità e alla trasposizione normativa delle indicazioni della Convenzione ONU per la quale "Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri", allo scopo di individuare i caratteri e i percorsi per l'individuazione della "non autosufficienza" e della "disabilità", con una attività di ricerca progressiva e dinamica, anche a partire da quanto contenuto nel Piano per la non autosufficienza 2019-2021, al fine di costruire un quadro coerente delle citate tematiche; • linea di attività 3: assistenza tecnica per la definizione del II Piano triennale per la non autosufficienza 2022-2024; • linea di attività 4: realizzazione di un'analisi qualitativa e quantitativa della programmazione regionale e territoriale, della realizzazione e dell'utilizzo delle risorse del Fondo per la non autosufficienza di cui all'art. 1, co. 1264, della legge n. 296/2006 e del Fondo del cd. 'Dopo di noi' di cui alla legge n. 112/16 attraverso la valutazione periodica dei seguenti indicatori fenomenologici: a) distribuzione territoriale della spesa; b) beneficiari degli interventi a valere sui diversi Fondi per tipo di patologia, classe d'età e aree di intervento; per ciò che attiene la non autosufficienza anche con riferimento alla distinzione tra gravi e gravissimi; c) dati sulla integrazione delle risorse da parte delle regioni, dei Fondi nazionali con le risorse territoriali già destinate al sostegno degli interventi a favore delle persone con disabilità; • linea di attività 5: con riferimento a progetti 'Dopo di noi' e 'Vita indipendente', analisi delle attività, aggiornamento dei materiali tecnici e attività di formazione, in modo da monitorarne l'efficacia e, mediante una costante interazione con la struttura ministeriale, produzione di documenti di sintesi. In particolare, a) aggiornamento delle Linee guida per la realizzazione delle progettazioni per la Vita Indipendente e b) supporto e formazione del personale dei territori, al fine di costruire un sistema strutturato di condivisione di buone pratiche e di informazioni che permetta una crescita comune, anche in vista dell'implementazione su larga scala di tali progetti prevista nel programma PNRR. **SCADENZA: 28/12/2024 prorogata al 31/12/2025**
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+,** da svolgersi nell'anno 2024 con trasmissione alle Commissione europea entro il 30 giugno 2025 – ai sensi dell'art. 23 del Regolamento (UE) 2021/1057 – nonché della realizzazione di attività

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
	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 2021-2027**, nonché i termini e le modalità attraverso cui il Ministero fornirà il proprio contributo economico per il finanziamento delle azioni dette. Per il perseguimento degli obiettivi dell'Accordo, l'Inapp si impegna a collaborare con il Ministero per il monitoraggio delle azioni attivate nell'ambito del Programma Operativo, in particolare per la realizzazione dell'indagine strutturata sui destinatari finali del sostegno materiale ricevuto dal FSE+, attraverso: 1) definizione delle modalità di svolgimento dell'indagine strutturata sui destinatari finali (Piano dell'indagine e numerosità campionaria); 2) elaborazione di un documento tecnico relativo al bando di gara ad evidenza pubblica per l'individuazione di un organismo che curerà la rilevazione nazionale sui destinatari finali; 3) revisione degli strumenti di rilevazione per l'indagine strutturata sui destinatari finali, anche con l'obiettivo di ampliare le informazioni raccolte su tematiche di specifico interesse per l'Autorità di Gestione; 4) accompagnamento e verifica nella fase di elaborazione dei dati e stesura dei report di indagine; 5) supporto nelle attività di monitoraggio delle azioni riferite alla Priorità 3 Contrasto alla deprivazione materiale (FSE+), con particolare riferimento al contrasto alla povertà alimentare, alla riduzione delle condizioni di deprivazione materiale dei senza dimora e altre persone fragili e alle misure di accompagnamento. **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**. L'Accordo intende sviluppare sinergie tra le Parti per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio, valutazione 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. Si prevede la realizzazione delle seguenti attività: a) analisi dei dati contenuti nei Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile, di cui all'articolo 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162 – per i bienni 2020-2021 e 2022-2023 ed analisi delle risultanze emergenti dall'attuazione della certificazione nazionale della parità di genere, ai sensi dell'articolo 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006, anche attraverso le evidenze informative che saranno prodotte alle Consigliere di parità dalle aziende, ove accessibili. Tali analisi potranno essere utilizzate per l'elaborazione della Relazione biennale al Parlamento prevista dall'articolo 1 della legge n. 162/2021 a cura della Consigliera nazionale di parità, nonché per l'eventuale revisione degli strumenti e delle modalità di rilevazione delle informazioni; di individuazione delle metodologie e degli strumenti più idonei a sviluppare a livello nazionale, in relazione ai diversi contesti produttivi e ai sistemi organizzativi, modelli di valutazione del lavoro in ottica di genere e di contrasto alle disparità retributive, anche attraverso l'analisi del ruolo della contrattazione collettiva e lo studio e la comparazione di altre pratiche realizzate in ambito europeo e internazionale, valutando altresì la possibilità di valorizzare, a tal fine, le esperienze su tali

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
	tematiche dell'Organizzazione internazionale del lavoro, delle università e dell'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE), anche nella prospettiva del negoziato in ambito UE relativo all'adozione della direttiva in materia di parità salariale e del successivo recepimento; b) progettazione – anche valutando il coinvolgimento del Centro internazionale di formazione OIL di Torino – di strumenti di supporto e percorsi formativi volti a rafforzare le competenze e la consapevolezza dei diversi attori coinvolti nell'attuazione delle principali politiche pubbliche in materia di parità salariale di genere e di certificazione di parità (ad es. rete delle consigliere di parità, Ispettorato nazionale del lavoro, Parti sociali, Regioni); c) analisi della ricaduta del PNRR sui rapporti di lavoro in termini di genere, da realizzarsi anche attraverso il ricorso alle basi dati del Sistema informativo statistico delle comunicazioni obbligatorie (SISCO) del Ministero; d) analisi e monitoraggio degli istituti previsti dal decreto legislativo n. 105/2022, sulla base dei dati forniti dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps), al fine della relazione annuale sulla fruizione dei dispositivi relativi all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza di cui al citato decreto, con un focus specifico sui congedi parentali, sul congedo di adozione e sui congedi per motivi familiari riconosciuti ai lavoratori autonomi. Per la gestione tecnico-operativa delle attività rientranti nell'Accordo è istituita una Cabina di regia, composta da rappresentanti del Ministero (Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, che la coordina, e Direzione generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione) e dell'Inapp (Struttura Mercato del lavoro). Fermo restando lo scopo generale dell'Accordo, a seguito dell'Addendum siglato il 13 novembre 2024, l'Inapp si impegna, a collaborare con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, per concludere le linee di attività già avviate e ancora realizzabili in base a quanto illustrato nelle premesse – che formano parte integrante dell'Addendum stesso, nonché alla realizzazione delle seguenti ulteriori attività, in piena coerenza con le finalità e gli obiettivi del citato Accordo di programma: • Linea 1: Analisi dei dati contenuti nei Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile, di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 per il biennio 2024-2025. Anche tali analisi – che integrano la linea A dell'Accordo di programma – potranno essere utilizzate per la Relazione biennale al Parlamento prevista dall'articolo 1 della legge n. 162/2021, per la cui elaborazione l'Inapp fornirà specifico supporto, nonché per l'eventuale revisione degli strumenti e delle modalità di rilevazione delle informazioni; • Linea 2: Analisi e supporto tecnico alla Direzione generale per il recepimento della direttiva europea (UE) 2023/970 in materia di trasparenza retributiva e valutazione delle prospettive di applicazione in Italia; progettazione dello strumento di rilevazione dei dati retributivi e della costruzione degli indicatori di misurazione richiesti dalla direttiva. Tale linea sostituisce le specifiche attività B3 e C1 della proposta progettuale, rientranti, rispettivamente, nelle linee B e C dell'Accordo originario. **Tali nuove linee di attività, come previsto nell'Addendum, sono state accuratamente descritte nella progettazione esecutiva trasmessa da Inapp con nota prot. n. 20693 del 19/12/2024.** **SCADENZA: 31/12/2024 prorogata con Addendum al 30/06/2026**

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
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, finalizzata a: a) ampliare le reciproche conoscenze in materia e ottimizzare le rispettive competenze negli ambiti di comune interesse; b) contribuire al consolidamento di un coordinamento nazionale formalizzato fra i diversi attori istituzionali a tutti i livelli di governo e della società civile impegnati sulla materia dell'**invecchiamento**, al fine di collaborare proficuamente alla elaborazione di politiche e interventi a favore dell'invecchiamento e della *long term care*; c) promuovere l'elaborazione condivisa di politiche per l'invecchiamento attivo, con particolare riguardo agli ambiti del lavoro, del life-long learning e delle politiche sociali, assumendo come riferimento l'Accordo di collaborazione sottoscritto dal Dipartimento con l'Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico IRCCS-INRCA, in armonia con i principi del Piano d'Azione Internazionale di Madrid sull'invecchiamento (MIPAA) e dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile; d) contribuire alla elaborazione di eventuali proposte in materia di politiche di *long term care* (LTC), in sinergia con gli attori istituzionali di governo e del Terzo settore competenti in materia; e) collaborare con gli organismi nazionali e internazionali deputati all'attuazione, al monitoraggio e alla valutazione dell'attuazione del MIPAA, nel quadro dell'attuazione della Strategia di attuazione del medesimo Piano, attraverso azioni condivise e coordinate tra i soggetti pubblici e privati interessati; f) collaborare con lo Standing working group on ageing (SWGA) dell'UNECE per la revisione della Strategia d'attuazione Regionale (RIS) del MIPAA e supportare lo stesso SWGA nell'elaborazione e diffusione di tutte le azioni e progetti sul tema dell'invecchiamento; g) operare la diffusione, a livello nazionale, comunitario e internazionale dei risultati delle azioni oggetto dell'Accordo; h) collaborare, dal punto di vista tecnico-scientifico, per la definizione e lo studio, per quanto di competenza del Dipartimento per le Politiche della famiglia, di azioni e strategie utili alla composizione, da parte del CIPA, del 'Piano nazionale per l'invecchiamento attivo, l'inclusione sociale e la prevenzione delle fragilità nella popolazione anziana', ai sensi dell'art. 2, comma 3, lett. a), della legge 23 marzo 2023, n. 33; i) collaborare all'individuazione degli indicatori ai fini del monitoraggio delle, azioni e delle strategie di cui alla precedente lettera h). Le attività sono articolate nei seguenti Work Package: **Work-Package 1** – Collaborazione alla realizzazione delle attività previste nell'ambito del progetto di Coordinamento nazionale partecipato e multilivello per lo sviluppo e l'implementazione delle politiche sull'invecchiamento attivo e sulla Long Term Care – (da mese 12 a mese 36); **Work-Package 2** – Collaborazione con lo Standing Working Group on Ageing dell'UNECE – (da mese 1 a mese 36); **Work-Package 3** – Collaborazione, dal punto di vista tecnico-scientifico, per la definizione e lo studio, per quanto di competenza del Dipartimento per le Politiche della famiglia, di azioni e strategie utili alla composizione, da parte del CIPA, del 'Piano nazionale per l'invecchiamento attivo, l'inclusione sociale e la prevenzione delle fragilità nella popolazione anziana', ai sensi dell'art. 2, comma 3, lett. a), della legge 23 marzo 2023, n. 33; collaborazione all'individuazione degli indicatori ai fini del monitoraggio delle, azioni e delle strategie di cui al punto precedente (da mese 1 a mese 36); **Work-Package 4** – Disseminazione e comunicazione – (da mese 1 a mese 36); **Work-Package 5** – Coordinamento – (da mese 1 a mese 36). **SCADENZA: 14/03/2026**

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
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. **Rapporto sulle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.** Monitoraggio delle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001, effettuato dall'INL sulla base dei dati acquisiti in relazione a tutto il territorio italiano. La collaborazione tra le parti riguarda, nello specifico, la lettura e analisi dei dati e la loro contestualizzazione all'interno dello scenario e delle dinamiche del mercato del lavoro nazionale ai fini della redazione congiunta del Rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001. **Cooperazione in materia di lavoro sommerso e sfruttamento lavorativo.** Ulteriore ambito di cooperazione tra le Parti è costituito dalla ricognizione e dall'esame delle informazioni e dei dati più recenti riguardanti i fenomeni del lavoro sommerso e del grave sfruttamento lavorativo, quale valido contributo al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'INL ai fini dell'attuazione del Piano triennale per il contrasto al caporalato e del Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso, rientrante tra gli interventi previsti nel PNRR. **Supporto alla attività di pianificazione e rendicontazione dell'azione di vigilanza e approfondimenti sui mercati del lavoro locali.** La collaborazione può altresì riguardare l'analisi condivisa dei risultati dell'attività di vigilanza di competenza del personale ispettivo dell'INL e lo studio dei contesti socio-economici in cui tendono a svilupparsi i diversi fenomeni di irregolarità lavoristica ai fini della definizione di una efficace pianificazione dei controlli, anche attraverso l'approfondimento delle peculiarità del mercato del lavoro a livello territoriale, articolato per settori produttivi e violazioni maggiormente ricorrenti. **SCADENZA: 27/09/2026**

Sarà inoltre assicurato il richiesto supporto: al Dipartimento per le politiche del lavoro e alla Direzione generale delle politiche attive del lavoro per **l'analisi, il monitoraggio e la valutazione di efficacia del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego nonché delle politiche connesse al SFL, a NaSPI, DISCOLL e ISCRO e nell'implementazione del rapporto della transizione duale** (e segnatamente nell'analisi, programmazione, monitoraggio e valutazione dell'investimento M5.C1 intervento Investimento 1.4 – sistema duale finanziato dal PNRR e nel supporto all'indirizzo, monitoraggio e vigilanza sui fondi paritetici interprofessionali e sui fondi bilaterali per la formazione e l'integrazione del reddito e sul Fondo Nuove Competenze); alla Direzione generale delle politiche attive del lavoro per il monitoraggio sull'**attuazione delle Linee guida per la programmazione delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di genere** (decreto interministeriale del 18 gennaio 2024); alla Direzione generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese in ordine al **monitoraggio e valutazione degli effetti generati dagli interventi a sostegno delle attività di interesse generale degli enti del Terzo settore finanziati dal Ministero e all'attuazione del Piano d'azione per l'economia sociale**.

Infine, anche per dar seguito agli indirizzi forniti dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali ed alla Convenzione non onerosa sottoscritta con il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali e assicurative del Ministero del Lavoro, d'intesa con i Capi di Dipartimento del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si ritiene necessario realizzare:

- una **mappatura di tutti gli attori delle politiche attive del lavoro** (a titolo esemplificativo: centri per l'impiego, agenzie per il lavoro, scuole, università, enti di formazione, enti bilaterali) ed un rafforzamento delle attività di monitoraggio già previste;
- un **ampliamento delle indagini sulle caratteristiche e sulla efficacia della cooperazione tra le istituzioni e gli operatori pubblici con gli attori privati e del privato sociale**, a partire dai soggetti accreditati;
- un **allargamento delle attività di ricerca nell'area della alternanza scuola-lavoro e di inserimento dei giovani diplomati e laureati nel sistema produttivo e nel mercato del lavoro** potenziando le attuali attività di monitoraggio dei percorsi duali;
- un **potenziamento delle indagini qualitative sulla efficacia della Formazione continua, delle attività dei Fondi interprofessionali, degli enti bilaterali promossi dalla contrattazione collettiva** per le finalità di aumentare gli investimenti formativi e di migliorare le condizioni di lavoro con il potenziamento delle misure di welfare aziendale e settoriale;
- la **valutazione dell'efficacia delle offerte formative nell'ambito delle politiche attive per il lavoro**, con l'obiettivo di migliorare l'incontro della domanda e offerta di lavoro e ridurre i tempi delle transizioni lavorative;
- la **valutazione degli esiti degli incentivi per gli investimenti, associati a quelli per le assunzioni e per la formazione del personale**, con una particolare attenzione alle aree del Mezzogiorno;
- il **potenziamento delle attività di ricerca e di valutazione funzionali al recepimento delle direttive europee** (a titolo di esempio: salario minimo, parità di genere, prestazioni lavorative coordinate dalle piattaforme tecnologiche).

La rilevanza assunta dalle criticità delle politiche salariali sollecita un potenziamento delle attività di ricerca e di valutazione in proposito. In tale direzione, si ritiene opportuno rafforzare anche la collaborazione con altri istituti di ricerca, a partire dall'Istat e dall'Osservatorio statistico dell'Inps, per aggiornare anche le letture delle varie tipologie del lavoro povero (salari orari, salari di fatto, lavoratori in condizioni di povertà assoluta) e per addivenire alla rappresentazione di un quadro coerente.

Organismo Intermedio PN Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027

Come anticipato nel paragrafo relativo alla descrizione dell'Istituto, con l'approvazione del Programma nazionale (PN) FSE+ 2021-2027 Giovani, donne e lavoro da parte della Commissione europea in data 1° dicembre 2022 (Decisione C(2022) 9030), l'allora Autorità di Gestione (AdG) Anpal ha confermato all'Inapp il ruolo di Organismo Intermedio, per il nuovo periodo di programmazione, nell'ambito della Priorità 4 denominata 'Modernizzazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive: azioni di supporto e innovazione, nonché metodi, strumenti e ricerca utili a migliorare la programmazione e l'erogazione delle misure' (con riferimento all'obiettivo specifico ESO4.2. Modernizzare le istituzioni e i servizi del mercato del lavoro per valutare e anticipare le esigenze in termini di competenze e garantire un'assistenza e un sostegno tempestivi e su misura nel contesto dell'incontro tra domanda e offerta, delle transizioni e della mobilità nel mercato del lavoro - FSE+) e della Priorità 'Assistenza tecnica' del Programma.
In particolare, sulla base della Convenzione sottoscritta[26] con l'AdG e del Piano di attuazione 2023-2026[27], che ne costituisce parte integrante, ad Inapp è stata affidata l'attuazione di sette Azioni delegate, che l'Istituto persegue attraverso otto operazioni/progetti. Le azioni delegate sono le seguenti:

[26] Convenzione tra l'Autorità di Gestione del Programma e l'Inapp del 31 marzo 2023 (prot. Inapp n. 9 del 31 marzo 2023).
[27] Il Piano di Attuazione 2023-2026 è stato proposto da Inapp (prot. n. 4969 del 17 aprile 2023), modificato e integrato con nota prot. n. 7196 del 21 giugno 2023, in recepimento delle indicazioni formulate dall'AdG (nota prot. n. 6518 del 19 maggio 2023). È stato approvato dall'Autorità di Gestione con comunicazione del 23 giugno 2023 (prot. Anpal n. 0008640).

a) accompagnare e sostenere la modernizzazione del mercato del lavoro attraverso la realizzazione di ricerche e indagini statistiche a carattere anche ricorsivo che offrano un'aggiornata base conoscitiva e di analisi;
b) rafforzare le capacità analitiche e alimentare Atlante del lavoro, potenziare il sistema informativo delle professioni e sostenere il sistema nazionale di IVC;
c) approfondire i profili di analisi e valutazione empirica dell'efficacia delle misure di policy per lo sviluppo occupazionale e dei processi di incontro domanda e offerta di lavoro;
d) accompagnare, attraverso analisi e studi, il miglioramento della qualità dei sistemi e dei dispositivi di istruzione e formazione professionale – iniziale e continua – per le transizioni al e nel lavoro, anche migliorandone la rispondenza alle richieste dei sistemi produttivi;
e) contribuire al miglioramento dell'efficacia delle politiche di inclusione rivolte alle fasce svantaggiate e all'integrazione tra il sistema dei servizi sociali e quello dei servizi per il lavoro, sviluppando analisi e valutazione delle policy;
f) realizzare indagini campionarie a carattere ricorsivo a supporto di un dispositivo integrato e ricorrente di monitoraggio e valutazione del Servizio civile universale e della qualificazione delle reti di sistema e delle funzioni di accompagnamento;
g) garantire la qualità, la diffusione e l'accessibilità dell'informazione statistica prodotta.

Dal 1° aprile 2023 Inapp ha avviato le attività previste.
La Convenzione del 31 marzo 2023 è stata aggiornata tramite il I Addendum del 24/10/2023[28], con il quale, a seguito dei tempi di approvazione richiesti del Piano di Attuazione, si è proceduto ad una rimodulazione attuativa e finanziaria delle operazioni[29] e, conseguentemente, ad un riallineamento degli obiettivi di spesa annuali fissati in Convenzione.
In febbraio 2024 l'Istituto ha nuovamente aggiornato il Piano di dettaglio per le annualità 2023-2026 (v3). La versione 3 del Piano[30] specifica e aggiorna i contenuti e gli elementi attuativi delle otto Operazioni, individuate ai sensi della Convenzione e successivi addenda, a seguito delle economie di spesa rinvenienti dalla realizzazione delle attività 2023 e dalle rimodulazioni attuative e finanziarie all'interno e tra le diverse Operazioni, nei limiti previsti dalla Convenzione.

Facendo seguito alle interlocuzioni intervenute l'Istituto il 27 luglio 2024[31] ha comunicato all'AdG che "che in merito all'Operazione 6 "*Qualificazione delle reti di sistema e delle funzioni di accompagnamento e sviluppo di un dispositivo integrato e ricorrente di monitoraggio e valutazione del Servizio Civile Universale*" è sopravvenuta l'impossibilità di finalizzare una delle due linee d'attività in cui è articolata la suddetta Operazione e precisamente l'Attività 2 "Monitoraggio e Valutazione del Servizio Civile Universale". La nota all'AdG assicurava che l'Istituto avrebbe "avviata una riprogrammazione dell'operazione che, salvaguardando gli obiettivi della stessa e nel rispetto della dotazione finanziaria accordata, sarà prontamente sottoposta a codesta Autorità in una nuova versione del Piano di Attuazione".
Come concordato con l'Autorità di Gestione, alla data di elaborazione del presente Piano è in corso la riprogettazione dell'Operazione 6, che, una volta finalizzata, originerà una nuova versione del Piano di Attuazione e del Piano esecutivo di dettaglio.

[28] Inapp Registro accordi convenzioni e protocolli n. 25.
[29] Il Piano di dettaglio per le annualità 2023-2026 v.1 (prot. Inapp n. 9742, del 2 agosto 2023) è stato aggiornato alla versione 2 (prot. Inapp n. 16627 del 19 dicembre 2023).
[30] Il Piano di dettaglio per le annualità 2023-2026 v3 è stato approvato con determina del Direttore generale Inapp n. 65 del 29 febbraio 2024 e trasmesso all'AdG con prot. Inapp n. 3046, in pari data.
[31] Protocollo Inapp n. 10606 del 27 luglio 2024.

Nella tabella seguente sono sinteticamente rappresentate per ogni azione delegata l'operazione corrispondente e le relative linee di ricerca e intervento.

A partire da aprile 2023 l'Istituto è stato impegnato prima nell'avviare e realizzare tutte quelle attività di ordine innanzitutto metodologico volte a valorizzare i risultati conseguiti quale OI del PON SPAO FSE+ ed impostare le nuove indagini e le azioni di monitoraggio e ricerca/intervento programmate. Si è proceduto quindi ad implementare immediatamente i previsti interventi per quanto riguarda l'infrastruttura tecnologica ed i principali sistemi informativi (Atlante del lavoro, Portale professioni, Stage4eu) al fine di potenziarne l'utilizzo a livello di sistema e da parte dei target specifici.
Nell'annualità 2024 il monitoraggio attuativo ha segnalato il sostanziale rispetto delle attività programmate. Nel prossimo biennio 2025-2026 proseguirà l'attuazione delle linee di intervento previste.

Priorità 4 - Azioni delegate	Operazione a titolarità	Titolo Operazione	Linee di ricerca/intervento
A) Accompagnare e sostenere la modernizzazione del mercato del lavoro attraverso la realizzazione di ricerche e indagini statistiche a carattere anche ricorsivo che offrano un'aggiornata base conoscitiva e di analisi.	**1**	Accompagnare gli obiettivi di modernizzazione dei servizi per il lavoro, di equità, d'inclusione e riduzione dei divari territoriali tramite lo sviluppo di basi conoscitive e di analisi *policy oriented*.	A1. Gender gap ed effetti di genere delle politiche; A2. Forza lavoro matura, age management e servizi per il lavoro; A3. Lavoro, transizione digitale, innovazione; A4. Strumenti di sviluppo locale ed aree interne; A5. Sviluppo Sistemi conoscitivi e basi analitiche trasversali.
B) Rafforzare le capacità analitiche e alimentare l'Atlante del lavoro, potenziare il Sistema informativo delle professioni e sostenere il sistema nazionale di IVC.	**2**	Sviluppo del sistema Atlante del Lavoro e del Sistema informativo delle professioni.	A1. Atlante del Lavoro: aggiornamento evolutivo dei contenuti descrittivi del lavoro e delle competenze e azioni di monitoraggio e ricerca quali-quantitativa basata sulla mappa dei SEP anche ai fini della capacitazione progressiva del sistema nazionale di IVC; A2. Portale Professioni: aggiornamento e potenziamento del Sistema Informativo delle Professioni.
C) Approfondire i profili di analisi e di valutazione empirica dell'efficacia delle misure di policy per lo sviluppo occupazionale e dei processi di incontro domanda e offerta di lavoro.	**3**	Analisi e valutazione empirica della efficacia delle misure di policy per lo sviluppo occupazionale.	A1. Analisi e valutazione econometrica delle politiche attive per l'occupazione e dei processi di incontro domanda e offerta di lavoro; A2. Cambiamenti strutturali, nuove tecnologie e transizione verde del mercato del lavoro; A3. Imprese, organizzazione e domanda di lavoro.
D) Accompagnare, attraverso analisi e studi, il miglioramento della qualità dei sistemi e dei dispositivi di istruzione e formazione professionale – iniziale e continua (formazione continua degli occupati e apprendimento degli adulti) – per le transizioni al lavoro, anche migliorandone la rispondenza alle richieste dei sistemi produttivi.	**4**	Migliorare la qualità dei sistemi e dei dispositivi di istruzione e formazione professionale per agevolare le transizioni e la rispondenza alle esigenze dei sistemi produttivi.	A1. Competenze per il lavoro nella filiera lunga della formazione tecnico-professionale; A2. Competenze chiave per l'occupabilità; A3. La qualità della formazione e il sistema di accreditamento dei VET provider; A4. Policy, metodologie e dispositivi per sostenere le transizioni al lavoro; A5. Formazione continua e Apprendimento degli adulti.

Priorità 4 - Azioni delegate	Operazione a titolarità	Titolo Operazione	Linee di ricerca/intervento
E) Contribuire al miglioramento dell'efficacia delle politiche di inclusione rivolte alle fasce svantaggiate e all'integrazione tra il sistema dei servizi sociali e quello dei servizi per il lavoro, sviluppando analisi e valutazione delle policy.	**5**	Migliorare l'efficacia delle politiche di inclusione e l'integrazione tra il sistema dei servizi sociali e quello dei servizi per il lavoro.	A1. Analisi dell'offerta di servizi sociali, pubblici e privati, e loro relazione con il sistema dei servizi per il lavoro; A2. Analisi della domanda sociale espressa dai target del Programma; A3. Linee guida del collocamento mirato e prospettive di applicazione.
F) Realizzare indagini campionarie a carattere ricorsivo a supporto di un dispositivo integrato e ricorrente di monitoraggio e valutazione del Servizio civile universale e della qualificazione delle reti di sistema e delle funzioni di accompagnamento.	**6**	Qualificazione delle reti di sistema e delle funzioni di accompagnamento e sviluppo di un dispositivo integrato e ricorrente di monitoraggio e valutazione del Servizio civile universale.	A1. Strumenti, azioni e servizi a supporto dell'innovazione e della sperimentazione sociale; A2. Monitoraggio e valutazione del Servizio civile universale (SCU) (terminata al 30 giugno 2024)
G) Garantire la qualità, la diffusione e l'accessibilità dell'informazione statistica prodotta.	**7**	Garantire la qualità, la diffusione e l'accessibilità dell'informazione statistica prodotta.	A1. Aumentare l'accessibilità, la qualità e la diffusione delle informazioni statistiche prodotte; A2. Evidenze dall'indagine OCSE-PIAAC.
B) Rafforzare le capacità analitiche e alimentare l'Atlante del lavoro, potenziare il Sistema informativo delle professioni e sostenere il sistema nazionale di IVC. D) Accompagnare, attraverso analisi e studi, il miglioramento della qualità dei sistemi e dei dispositivi di istruzione e formazione professionale – iniziale e continua (formazione continua degli occupati e apprendimento degli adulti) – per le transizioni al lavoro, anche migliorandone la rispondenza alle richieste dei sistemi produttivi.	**8**	Iniziative, servizi e strumenti di comunicazione a supporto della ricerca /intervento e per la disseminazione e valorizzazione delle attività.	A1. Prodotti e servizi multimediali ed editoriali di comunicazione e a carattere tecnico-specialistico; A2. Iniziative specifiche di promozione e disseminazione verso i target e gli stakeholder; A3. Accessibilità dell'utenza e interoperabilità dei sistemi informativi per il lavoro con i portatori d'interesse istituzionali.

Di seguito sono sinteticamente presentate le operazioni programmate, con i relativi obiettivi e l'articolazione delle linee di ricerca/intervento previste.

Operazione a titolarità 1
Accompagnare gli obiettivi di modernizzazione dei servizi per il lavoro, di equità, d'inclusione e riduzione dei divari territoriali tramite lo sviluppo di basi conoscitive e di analisi *policy oriented*
Obiettivi • Analizzare come gli investimenti pubblici possano orientare e produrre effetti volti a migliorare l'equità e l'inclusione attraverso il raggiungimento di tutta la popolazione obiettivo, composta da uomini e donne, quale elemento dirimente al fine di promuovere una efficace modernizzazione delle istituzioni del mercato del lavoro e un efficace processo di policy design. • Contribuire alla definizione di policy e misure specificatamente disegnate per i lavoratori e le lavoratrici mature, per sostenere e accrescere la loro capacità di adattamento attivo alle dinamiche e alle transizioni occupazionali e limitare i fenomeni di *mismatch* e *labour shortage.* • Contribuire ad una ridefinizione dei modelli di analisi, regolazione e organizzazione del lavoro, con particolare attenzione al ruolo della contrattazione collettiva e del sistema di Relazioni industriali, che tenga conto della trasformazione indotta, in termini di protezione del lavoro, dai più recenti sviluppi delle tecnologie digitali con particolare attenzione al lavoro tramite piattaforma e allo smart working. • Sviluppare un'analisi integrata dei nuovi strumenti di sviluppo territoriale nell'era digitale e delle politiche per l'occupazione nelle economie locali al fine di analizzare il ruolo e lo sviluppo delle aree interne come volano di riallocazione del lavoro e sviluppare approfondimenti in ottica territoriale sui temi previsti dal Piano nazionale di contrasto al lavoro sommerso. • Alimentare, tramite lo sviluppo delle basi conoscitive, la riflessione sui cambiamenti intercorsi nell'offerta di lavoro e sulla dimensione della qualità del lavoro e del prodotto, dal duplice versante dei lavoratori/trici e delle unità locali delle imprese, anche in riferimento al lavoro da remoto.
Linee di attività 1. Gender gap ed effetti di genere delle politiche. L'attività intende approfondire il tema dell'integrazione della prospettiva di genere nell'analisi e nella valutazione delle policy attraverso la realizzazione di studi e analisi volti ad indagare le determinanti alla base degli squilibri strutturali che caratterizzano la partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne; 2. Forza lavoro matura, age management e servizi per il lavoro. L'attività intende realizzare un percorso di ricerca intervento che partendo dal tema della forza lavoro matura sviluppi l'analisi degli effetti dell'invecchiamento della forza lavoro in coerenza con la necessità di "anticipare le esigenze in termini di competenze e garantire un'assistenza e un sostegno tempestivi e su misura nel contesto dell'incontro tra domanda e offerta"; 3. Lavoro, transizione digitale, innovazione. L'attività si concentra sul sistema di Relazioni Industriali e in particolare sulla contrattazione collettiva, quale volano di integrazione del lavoro nella transizione produttiva/tecnologica. In particolare, l'attenzione verrà posta sul lavoro tramite piattaforma e lo smart working e sulle attuali e possibili forme di tutela dei lavoratori digitali, anche attraverso l'implementazione e sperimentazione di nuovi tools; 4. Strumenti di sviluppo locale ed aree interne. L'attività intende produrre analisi utili in tema di sviluppo locale e del ruolo del territorio – inteso come ambito di intervento e sistema di governance – all'interno dei diversi processi di transizione; 5. Sviluppo Sistemi conoscitivi e basi analitiche trasversali. L'attività intende contribuire alla produzione statistico-informativa, ad integrazione dell'informazione statistica prodotta dalla Statistica Ufficiale, con indagini campionarie e ricorrenti funzionali alle esigenze conoscitive dei policy maker e degli operatori dei servizi per il lavoro.

Operazione a titolarità 2
Sviluppo del sistema Atlante del Lavoro e del Sistema informativo delle Professioni
Obiettivi • Rafforzamento delle capacità analitiche e aggiornamento evolutivo dell'Atlante del Lavoro, anche ai fini della capacitazione progressiva del sistema nazionale di IVC; • Manutenzione e potenziamento del Sistema informativo delle Professioni.
Linee di attività 1.1. Atlante del Lavoro: aggiornamento evolutivo dei contenuti descrittivi del lavoro e delle competenze e azioni di monitoraggio e ricerca quali-quantitativa basata sulla mappa dei SEP anche ai fini della capacitazione progressiva del sistema nazionale di IVC. L'attività si propone la realizzazione di attività di ricerca-azione volte all'aggiornamento evolutivo del patrimonio informativo dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni e l'aggiornamento costante dei contenuti del database con lo sviluppo di nuovi approcci alla navigazione dei contenuti e la realizzazione di risorse informative/formative per la diffusione delle pratiche operative di utilizzo dell'Atlante del lavoro e delle qualificazioni; 1.2. Atlante e competenze: sviluppo di un dispositivo integrato per la rappresentazione delle competenze chiave, digitali e green nell'ambito dell'infrastruttura del sistema Atlante Lavoro. L'attività è basata sull'assunto che una pluralità di norme si riferiscono, pur non definendole puntualmente, ad un insieme nominalmente e fattualmente distinto di competenze non tecnico-professionali in senso stretto, in quanto non associabili ad attività proprie di unità professionali e settori economici. Si tratta di competenze 'trasversali', nelle loro varie tassonomie; 'di cittadinanza attiva', 'di cittadinanza digitale', 'basic skills' e 'soft skills'. Diventa pertanto fondamentale l'analisi delle opportunità/criticità e possibili modalità di formalizzazione e integrazione di referenziali afferenti alle competenze chiave europee nell'ambito dell'infrastruttura di sistema Atlante Lavoro e la necessità di rispondere alle competenze richieste dai nuovi lavori; 1.3. Realizzazione di studi e indagini quali-quantitative basate sulla mappa dei SEP dell'Atlante. L'attività interviene in relazione ai temi dell'evoluzione delle rappresentazioni organizzative del lavoro, della stima dell'adeguatezza dell'offerta di qualificazione rispetto ai fabbisogni occupazionali e dell'analisi delle dinamiche evolutive dei sistemi di offerta; è previsto, inoltre, il monitoraggio dello stato di avanzamento nell'implementazione Sistema nazionale di certificazione delle competenze; 2.1. Indagine campionaria sulle professioni 3ed. 2 e 3 *wave*. L'attività è finalizzata a descrivere nel dettaglio le caratteristiche di tutte le professioni in cui è attualmente articolato il mercato del lavoro. La rilevazione, prevista dal Programma statistico nazionale 2023 - 2025 (codice IAP-00023) come indagine statistica di interesse pubblico, consente di aggiornare e di arricchire ulteriormente le informazioni raccolte nella precedente indagine (seconda edizione, 2013); 2.2. Indagine campionaria professioni e competenze (PEC) 5° edizione. L'attività si pone l'obiettivo di raccogliere informazioni di tipo qualitativo sui fabbisogni delle imprese in termini di carenza/mancanza di specifiche conoscenze/competenze legate alle figure professionali presenti nelle imprese private. In particolare, le sezioni tematiche relative alle conoscenze e alle competenze forniscono, in chiave complementare all'indagine campionaria (cfr. attività 2.1), elementi utili alla progettazione di percorsi formativi rispondenti agli effettivi fabbisogni espressi dalle imprese; 2.3. Studi di anticipazione dei fabbisogni professionali. L'attività risponde al bisogno di prefigurare la direzione del mutamento dei fabbisogni. Per anticipare i fabbisogni, l'Inapp utilizza una delle tecniche di *foresight* più diffuse: le metodologie di scenario nell'ambito di specifici settori di attività economica. 2.4. Studi previsionali sulla domanda di occupazione per professione e sugli andamenti economici. L'attività prevede l'elaborazione di proiezioni di medio termine (5 anni), sia a livello nazionale che regionale, realizzate attraverso l'utilizzo di modelli macroeconomici ed econometrici specificamente progettati per fornire previsioni dettagliate delle principali variabili di scenario macro a livello nazionale (componenti della domanda, inflazione, commercio estero ecc.) e in particolare delle dinamiche relative al mercato del lavoro (domanda, offerta). 2.5. Sviluppo del Portale Professioni. Per implementare le funzioni e le potenzialità d'utilizzo del Portale Professioni si prevedono una serie di interventi volti alla manutenzione adeguativa e correttiva in coerenza con il *Quality Assurance, Compliance, Measurement.*

Operazione a titolarità 3
Analisi e valutazione empirica dell'efficacia delle misure di policy per lo sviluppo occupazionale
Obiettivi L'operazione si propone di sviluppare analisi socioeconomiche ed empiriche ovvero predisporre strumenti metodologici volte a supportare il policy maker nella predisposizione, attuazione e valutazione degli interventi diretti a favorire – in modo diretto e indiretto: • il processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro e di competenze; • il miglioramento delle prospettive di occupazione e di reddito dei lavoratori tra e dentro le imprese; • la crescita della produttività, della capacità innovativa e l'adozione di pratiche manageriali funzionali allo sviluppo di una domanda di lavoro di buona qualità; • la riduzione delle disuguaglianze salariali, occupazionali e competitive a livello microeconomico e a livello di mercati locali. Le attività di ricerca utilizzano fonti statistiche che integrano i dati sulla storia lavorativa degli individui, i dati sul profilo produttivo e comportamentale delle imprese, le informazioni sulle variabili tecnologiche, istituzionali, sociodemografiche e di altra natura (es. ambientali ecc.).
Linee di attività 1. Analisi e valutazione econometrica delle politiche attive per l'occupazione e dei processi di incontro domanda e offerta di lavoro. L'attività include la realizzazione di: • Analisi economiche e valutazioni micro-econometriche aventi per oggetto le politiche attive per l'occupazione, con specifico riferimento agli interventi normativi e agli sgravi contributivi diretti alle aree geografiche svantaggiate, con specifico riferimento alla misura *Decontribuzione Sud* e connessi dispositivi previsti nella legge n.178 del 30 dicembre 2020. Le analisi e le valutazioni micro-econometriche potranno essere sviluppate in un contesto empirico di tipo *employer-employees data linked* (LEED), previa disponibilità dei dati relativi ai soggetti (imprese e individui) coinvolti nelle misure in oggetto. • Analisi economica, descrittiva ed econometrica dei flussi in entrata e uscita dal mercato ovvero dei processi di incontro tra domanda e offerta di lavoro, condotta a diversi livelli di aggregazione: individuale, settoriale, locale. In questa prospettiva, le analisi del processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro – flussi in entrata e uscita distinti per varie caratteristiche occupazionali e professionali ovvero per caratteristiche del tessuto produttivo e imprenditoriale – potranno essere svolte a livello di unità amministrative provinciali e/o a livello di sistemi locali del lavoro in modo da indagare i fattori sottostanti e i possibili rimedi dei persistenti squilibri territoriali. 2. Cambiamenti strutturali, nuove tecnologie e transizione verde del mercato del lavoro. Si prevede la realizzazione di attività finalizzate all'analisi economica e valutazione empirica della relazione che connette i cambiamenti strutturali dell'economia – con attenzione specifica alla diffusione delle nuove tecnologie e alla transizione verde dei processi economici – e l'evoluzione dei profili occupazionali, professionali e salariali nel mercato. È previsto lo sviluppo di linee di ricerca aventi per oggetto i processi di adattamento del tessuto occupazionale e/o salariale a fronte dei cambiamenti tecnologici, climatici e energetici e di politica pubblica (PNRR). 3. Imprese, organizzazione e domanda di lavoro. Analisi socioeconomica ed empirica volta a identificare i fattori manageriali, tecnologici, istituzionali e competitivi che influenzano (direttamente e indirettamente) l'accumulazione del capitale umano, l'organizzazione del personale e il profilo della domanda di lavoro, ovvero la reattività delle imprese agli interventi di policy.

Operazione a titolarità 4
Migliorare la qualità dei sistemi e dei dispositivi di istruzione e formazione professionale per agevolare le transizioni e la rispondenza alle esigenze dei sistemi produttivi
Obiettivi • Contribuire alla crescita dei segmenti della filiera lunga della formazione tecnico-professionale (in particolare IeFP e IFTS), sia in termini di partecipazione che di qualità dell'offerta formativa, con particolare attenzione all'analisi delle esperienze realizzate in modalità duale; • Analizzare e rafforzare, a livello di sistema e di prassi nell'ambito della filiera lunga della formazione tecnico-professionale, le competenze chiave di tipo trasversale (soft skill) in quanto leva fondamentale per l'occupabilità e lo sviluppo della persona; • Contribuire a migliorare la qualità dei servizi formativi erogati sul territorio, diffondendo nell'istruzione e formazione professionale un approccio alla valutazione e all'autovalutazione, verso "l'assicurazione della qualità" a livello di sistema; • Analizzare e contribuire allo sviluppo delle metodologie e degli strumenti formativi utili a supportare le transizioni degli individui, dal primo inserimento occupazionale (dalla scuola al lavoro) ai cambiamenti che caratterizzano le dinamiche lavorative degli adulti; • Analizzare e contribuire allo sviluppo delle metodologie e degli strumenti formativi utili a supportare la crescita del capitale umano mediante la formazione continua, l'apprendimento intergenerazionale e l'invecchiamento attivo, oltre che l'offerta di formazione a favore della transizione digitale ed ecologica, dell'evoluzione del management e della responsabilità sociale d'impresa.
Linee di attività 1. Competenze per il lavoro nella filiera lunga della formazione tecnico-professionale. L'attività intende alimentare il quadro informativo delle filiere formative IeFP e IFTS (di competenza del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali) che compongono un pezzo importante della cosiddetta filiera lunga della formazione tecnico-professionale (IeFP, IFTS e ITS). Tale quadro informativo risulta indispensabile in un panorama nazionale privo di un sistema informativo dedicato alla formazione professionale. Si tratta di un patrimonio conoscitivo costruito negli anni da Inapp, attraverso una costante attività di presidio delle filiere, necessario a innalzare la qualità del sistema e a supportare gli attori istituzionali deputati alla sua *governance* (MLPS, MIM, Regioni, VET provider). 2. Competenze chiave per l'occupabilità. La linea di attività si propone di analizzare e contribuire a sviluppare, a livello di sistema e di prassi formative, le competenze trasversali (soft skill) oggi unanimemente riconosciute come l'elemento maggiormente discriminante rispetto alla selezione, da parte dei datori di lavoro, delle risorse da impiegare in azienda, nell'ambito della filiera lunga della formazione tecnico-professionale, per supportare l'occupabilità degli individui in un contesto caratterizzato da fenomeni di accelerazione del progresso tecnico e tecnologico. 3. La qualità della formazione e il sistema di accreditamento dei VET provider. La linea di attività si propone di contribuire a migliorare la qualità dei servizi formativi erogati sul territorio, diffondendo nell'istruzione e formazione professionale un approccio alla valutazione e all'autovalutazione, orientando al contempo le politiche formative alla crescita culturale verso "l'assicurazione della qualità" a livello di sistema. Saranno dunque condotte ricerche per mappare, analizzare e valutare l'efficienza e l'efficacia di metodologie e strumenti nazionali e internazionali per la qualità della formazione, alla luce dei più recenti indirizzi europei. 4. Policy, metodologie e dispositivi per sostenere le transizioni al lavoro. Si intende costruire una solida base informativa sui percorsi dei giovani tra scuola, formazione e lavoro, attraverso la realizzazione di una indagine rivolta ad un campione rappresentativo di popolazione di 18-34 anni. In particolare, verranno analizzati i percorsi di istruzione e formazione e le determinanti delle scelte, il rapporto con il lavoro, le modalità di inserimento al lavoro, le esperienze che supportano la transizione, le caratteristiche di quanti sono in una condizione di NEET. Il focus è sulle attività di formazione che i giovani svolgono prima, durante e dopo la prima esperienza lavorativa, per sviluppare le conoscenze e le competenze ritenute importanti ai fini di un inserimento stabile nel mondo del lavoro.

5. Formazione continua e Apprendimento degli adulti. L'attività intende contribuire all'analisi dei sistemi della formazione continua e dell'apprendimento degli adulti, anche in collegamento con le dinamiche evolutive caratterizzanti la transizione digitale ed ecologica delle imprese e in relazione agli esiti dell'Anno Europeo delle Competenze. Inoltre, rientrano nel campo di ricerca le dinamiche caratterizzanti l'apprendimento intergenerazionale, l'Age management e l'invecchiamento attivo, promossi anche all'interno delle politiche di welfare aziendale. Infine, si intende promuovere l'analisi dello sviluppo del lavoro autonomo, dell'offerta di formazione manageriale e delle pratiche di responsabilità sociale dell'impresa.

Operazione a titolarità 5
Migliorare l'efficacia delle politiche di inclusione e l'integrazione tra il sistema dei servizi sociali e quello dei servizi per il lavoro
Obiettivi • Contribuire all'integrazione sul territorio tra servizi sociali, sanitari, educativi, formativi e del lavoro; • Sostenere il processo di modernizzazione e cambiamento dei servizi del lavoro entro una logica di sistema, unitaria e coerente; • Accompagnare gli interventi volti a rafforzare la capacità amministrativa del sistema dei servizi; • Identificare i fattori più idonei ad accelerare i processi di integrazione tra sistemi di servizi sociali e del lavoro; • Contribuire allo sviluppo delle basi conoscitive sui target del PN, aggiornate e articolate secondo un approccio multidimensionale, funzionali all'elaborazione dei percorsi personalizzati di inclusione sociale e lavorativa; • Contribuire alla progressiva definizione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali e loro applicazione sul territorio, in relazione con i servizi del lavoro; • Approfondire il lavoro sociale e le potenzialità occupazionali del settore.
Linee di attività 1. Analisi dell'offerta di servizi sociali, pubblici e privati, e loro relazione con il sistema dei servizi per il lavoro. L'attività si propone di analizzare l'offerta di servizi sociali e loro relazione con i servizi per il lavoro, alla luce della prospettiva costituzionale di attuazione dei livelli essenziali, e l'individuazione delle pratiche di innovazione sociale, nell'ottica dell'innalzamento dell'efficacia delle misure a favore dei target del presente Piano. L'analisi prenderà avvio dall'approfondimento di specifici servizi sociali, ritenuti di particolare significatività per il raggiungimento degli obiettivi del Piano. 2. Analisi della domanda sociale espressa dai target del Programma. Analisi della domanda sociale espressa dai target del Programma, dei bisogni sociali soddisfatti e codificati da prestazioni già disponibili e quelli non ancora intercettati. Analisi del lavoro sociale e delle competenze professionali richieste dai processi di cambiamento. Individuazione di esperienze territoriali che hanno favorito i percorsi di avvicinamento delle categorie target del Programma al mercato del lavoro. 3. Linee guida del collocamento mirato e prospettive di applicazione. Con la pubblicazione delle Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità, previste dal D.Lgs. n. 151/2015, è stato avviato un processo di indirizzo volto a promuovere un sistema di inclusione lavorativa efficiente basato sui principi della multidimensionalità, attraverso un approccio bio-psico-sociale, su progetti personalizzati, che ritrova nella Rete integrata dei servizi l'elemento di raccordo a garanzia della realizzazione degli interventi stessi. L'attività di ricerca si propone di indagare le dimensioni sopra richiamate nella loro implementazione territoriale.

Operazione a titolarità 6
Qualificazione delle reti di sistema e delle funzioni di accompagnamento e sviluppo di un dispositivo integrato e ricorrente di monitoraggio e valutazione del Servizio civile universale
Obiettivi • Creazione di una base conoscitiva di dati a supporto di analisi del mercato del lavoro e dei sistemi di welfare per misurare l'efficacia delle politiche di inclusione delle fasce svantaggiate; • Analizzare esperienze e i percorsi di accompagnamento ed empowerment delle donne in condizione di vulnerabilità a sostegno delle politiche attive e del welfare locale; • Esplorare profili di collaborazione e modalità di cooperazione tra Centri per l'impiego ed Enti del Terzo settore, utili al miglioramento della qualità dei servizi offerti agli utenti, in particolare a soggetti vulnerabili; • Sviluppare un'analisi delle esperienze legate allo strumento del *social impact investing* e una valutazione (pilota) di impatto sociale, intesa come un'azione di capacitazione istituzionale e di dialogo tra Enti del Terzo settore, coalizioni locali e soggetti pubblici; • Sviluppare un sistema integrato e ricorrente di monitoraggio e valutazione del Servizio civile universale.
Linee di attività 1. Strumenti, azioni e servizi a supporto dell'innovazione e della sperimentazione sociale. L'attività si propone di analizzare le esperienze (politiche, programmi e progetti) di innovazione sociale sperimentate a livello locale che vedono il coinvolgimento e la collaborazione di attori pubblici-privati, comunità e coalizioni locali. L'attività si concentrerà sull'approfondimento ed analisi di azioni efficaci per soggetti/gruppi vulnerabili attraverso: la predisposizione di una base conoscitiva (sviluppo di indicatori che consentono una lettura dell'inclusione socio-lavorativa della popolazione) e l'analisi di percorsi di accompagnamento ed empowerment delle donne in condizione di vulnerabilità, in particolare quelle con background migratorio. Saranno inoltre individuate e analizzate le pratiche e gli interventi di innovazione sociale tra servizi per il lavoro ed Enti del Terzo settore, approfondendo i nuovi strumenti di s*ocial impact investing* e di valutazione di impatto sociale. 2. Monitoraggio e Valutazione del Servizio civile universale (Attività terminata al 30 giugno 2024).

Operazione a titolarità 7
Garantire la qualità, la diffusione e l'accessibilità dell'informazione statistica prodotta
Obiettivi • Rafforzamento della fase di produzione di informazione statistica; • Assicurata attendibilità dei dati statistici e della qualità dell'informazione prodotta; • Aumento dell'accessibilità alle informazioni statistiche prodotte; • Implementazione del Programma OCSE-PIAAC; • Sviluppo elaborazione, analisi e valorizzazione dei dati emersi dall'Indagine sulle competenze degli adulti OCSE-PIAAC.
Linee di attività 1. Assicurazione della qualità e la diffusione della produzione statistica. L'attività si sostanzia nell'assicurare che nelle fasi del processo di produzione dell'informazione statistica siano affrontate tutte le questioni che possono generare fonti di errore, al fine di ridurre le possibili fonti di distorsione dei dati e di aumentare l'attendibilità e la qualità dell'informazione statistica che si produce. Allo stesso tempo, l'attività mira a garantire una piena accessibilità, utilizzo e diffusione delle banche dati statistiche prodotte. Il miglioramento del livello di accessibilità e utilizzabilità all'informazione statistica prodotta dell'Istituto, verrà perseguito attraverso la predisposizione di Micro File per la Ricerca (MFR) e di Public Use File (PUF), derivanti dai dati raccolti con le indagini statistiche dirette, per la loro successiva diffusione ad utenti esterni. Allo stesso tempo, l'attività permetterà la predisposizione di basi dati statistico-informative integrate, anche di carattere longitudinale, utilizzando, ove possibile, gli ingenti giacimenti informativi nelle disponibilità del MLPS, dell'Inps e dell'Istat. Le fonti statistiche derivanti da dati amministrativi (relativi nella maggior parte dei casi all'universo delle popolazioni di riferimento), ove possibile, saranno integrate tra loro e con le informazioni campionarie prodotte dall'Inapp e dalla statistica ufficiale così da poter assicurare la disponibilità di bagagli informativi completi per la realizzazione degli interventi previsti dal Piano. 2. Evidenze dall'Indagine OCSE PIAAC. L'attività, in continuità con la passata programmazione del PON SPAO, è finalizzata all'implementazione del Programma OCSE-PIAAC, approvato dal Board dei Paesi partecipanti, a cui l'Italia partecipa con il supporto dell'Inapp. In questa fase, più specificatamente, l'attività è mirata alla elaborazione, analisi e valorizzazione dei dati emersi dall'Indagine sulle competenze degli adulti OCSE-PIAAC. La fase di raccolta dati del II Ciclo dell'indagine sulle competenze degli adulti PIAAC, seguendo il cronoprogramma definito a livello internazionale OCSE, si conclude nell'estate del 2023. A seguire sono previste una serie di azioni volte a predisporre la banca dati contenete i risultati dell'indagine, a elaborare i dati sia nazionali che internazionali, ad analizzare le evidenze empiriche ricavate dalle elaborazioni dei dati e a diffondere le principali risultanze. La fase di controllo e correzione dei dati raccolti e di predisposizione dei dati per le elaborazioni, è previsto si concluda nell'estate del 2024, mentre la pubblicazione del rapporto internazionale a cura di OCSE è fissata per la fine del 2024. A seguire si prevede la pubblicazione del rapporto nazionale e di una serie di analisi specifiche che sfruttano l'importante bagaglio informativo – anche in riferimento ai due sovra-campionamenti realizzati in Italia sulla popolazione giovanile e sulla componente straniera – nonché una rilevante fase di disseminazione attraverso convegni e seminari.

Operazione a titolarità 8
Iniziative, servizi e strumenti di comunicazione a supporto della ricerca/intervento e per la disseminazione e valorizzazione delle attività
Obiettivi • L'obiettivo dell'operazione è quello di comunicare, diffondere e valorizzare le finalità del PN GDL nonché i risultati, le attività e i prodotti realizzati dall'Inapp in qualità di Organismo Intermedio nell'ambito delle azioni delegate, al fine di favorirne l'utilizzo da parte degli attori rilevanti e del più vasto pubblico.
Linee di attività Le attività previste intendono contribuire a valorizzare trasversalmente le finalità e i risultati degli interventi previsti dal Piano Inapp quale OI del PN GDL attraverso: • il supporto alle diverse articolazioni organizzative nella progettazione delle iniziative di comunicazione e disseminazione, nella produzione di materiali di comunicazione ed editoriali, nell'organizzazione di eventi seminariali e convegnistici, programmati dalle singole operazioni; • l'implementazione e promozione dei sistemi informativi (Atlante del lavoro, Portale professioni, IeFP, Stage4eu ecc.) al fine di potenziarne l'utilizzo e l'impatto sui potenziali fruitori. Verrà, infine, realizzata ed aggiornata un'area web sul sito istituzionale nella quale saranno presentate le attività realizzate dall'Inapp in qualità di Organismo Intermedio ed i relativi risultati.

c) <u>Sistema statistico nazionale (SISTAN)</u>

In quanto parte del Sistema statistico nazionale, in qualità di Ente di informazione statistica, l'Istituto produrrà basi dati e informazioni statistiche lungo le proprie linee di ricerca in materia economico-sociale attraverso rilevazioni dirette nonché trattamento e processi di conversione d'uso di fonti amministrative. La costruzione di banche dati statistiche consentirà lo sviluppo di analisi empiriche fruibili dai decisori politici, dagli operatori e dagli studiosi. È prevista, altresì, la prosecuzione della partecipazione ai Circoli di qualità del Programma statistico nazionale (PSN).

I.5.2 Ricerca scientifica[32]

Nella **ricerca scientifica** si intendono comprese attività di ricerca multidisciplinare (politologica, statistica, metodologica, economica, giuridica, sociologica, pedagogica, psicosociale) aventi ad oggetto i sistemi e i fenomeni del lavoro, dell'istruzione, della formazione e sociali.
Tali attività hanno come destinatari principali la comunità scientifica nazionale e internazionale. Come già specificato, l'Inapp si occupa di **analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro, delle politiche economiche e industriali, delle politiche dell'istruzione e della formazione, delle politiche sociali** e più in generale di tutte le **politiche**

[32] La ricerca scientifica "produce conoscenza originale che rappresenta un avanzamento nello stato del sapere consolidato a livello internazionale. Si realizza attraverso pubblicazioni inserite in forma di comunicazione scientifica strutturata e specializzata, e in altri prodotti della ricerca – quali brevetti, disegni, software, mappe, database ecc. – di norma anch'essi associati a pubblicazioni o eventualmente materializzati in oggetti suscettibili di osservazione esterna. [L'] elemento qualificante [di tale attività] è la sua rilevanza dal punto di vista delle ricadute sullo svolgimento delle attività istituzionali dell'ente, quale motore per lo svolgimento allo stato dell'arte delle funzioni stesse" (Linee guida Anvur). La ricerca scientifica è limitatamente programmabile e non obbligatoria.

pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro[33]. L'Istituto associa alla produzione di conoscenza, che realizza attraverso tali attività di ricerca, la finalizzazione dei relativi esiti e risultati in proposte e indicazioni operative a supporto della definizione di politiche e per incrementare l'efficacia e l'efficienza di quelle esistenti.
I fenomeni rilevanti in questi ambiti vengono analizzati sulla base di un **orientamento multidisciplinare** alla produzione scientifica, con la collaborazione trasversale tra tutte le discipline interessate al fine di dare spazio a più chiavi di lettura dello stesso tema indagato. Questo approccio rappresenta una caratteristica distintiva dell'Istituto, generalmente poco diffusa in altri contesti di ricerca, e pienamente funzionale a contribuire all'innovazione, all'originalità ed alla robustezza scientifica dei prodotti realizzati. Un simile approccio risulta peraltro particolarmente fecondo nelle attività legate alla valutazione delle politiche pubbliche, considerate di valenza strategica nel Piano, sia nella ricerca istituzionale che nella ricerca scientifica, e consente di dar conto compiutamente, sul piano dei risultati, delle tensioni strutturali nel tessuto sociale ed economico che alimentano, in ultima analisi, la domanda di regolamentazione cui il *policy maker* è chiamato a dare risposta. La produzione scientifica, inoltre, trae importanti benefici, in termini di qualità e utilizzabilità per il *policy advice*, da comparazioni e confronti al livello internazionale laddove i temi lo richiedano.

La **ricerca scientifica programmata per il triennio 2025-2027** viene di seguito presentata con riferimento a due assi di intervento:

- le **nuove linee di attività** che verranno avviate nel triennio alla luce del nuovo contesto che si è delineato ed a supporto delle attività di ricerca istituzionale in precedenza descritte; tali linee sono sviluppate con riferimento ad alcune delle tematiche di rilevanza strategica individuate nel già richiamato atto di indirizzo del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2025-2027;
- le **linee di attività già programmate nei precedenti PTA ed ancora in corso di attuazione,** che verranno portate avanti sino alla prevista conclusione, in una logica di razionalizzazione, fertilizzazione reciproca ed integrazione con le nuove linee di cui al punto precedente.

Ricerca scientifica - Le nuove linee di attività per il triennio 2025-2027

L'invecchiamento della popolazione e l'utilizzo intensivo delle tecnologie digitali stanno comportando impatti rilevanti sui sistemi produttivi e distributivi con riflessi che possono compromettere la capacità di rigenerare la popolazione attiva e la sostenibilità delle prestazioni sociali.
Nonostante le buone performance registrate nel corso degli ultimi tre anni sul versante dell'occupazione, le cause del forte aumento del mismatch nell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro mettono in evidenza una serie di criticità che possono compromettere il necessario aumento del tasso di occupazione.

[33] Nello specifico, la valutazione delle politiche pubbliche, si declina in valutazione *ex ante* e in valutazione d'impatto, condotta in stretto raccordo con la comunità scientifica di riferimento.

Le ricerche sviluppate dall'Istituto hanno contribuito ad evidenziare gli impatti dell'invecchiamento della popolazione sulla forza lavoro e sulla sostenibilità delle prestazioni sociali e l'identificazione di politiche innovative a supporto della natalità e della non autosufficienza. Tuttavia l'intensità dei cambiamenti citati, che è destinata a crescere nel corso dei prossimi anni, richiede un rafforzamento ed una ulteriore focalizzazione delle attività di ricerca, di monitoraggio e di valutazione delle politiche, in un'ottica di individuazione di possibili soluzioni ad alcune criticità rilevanti (a partire dalla carenza di nuove competenze per il trasferimento e per l'utilizzo delle innovazioni tecnologiche nelle organizzazioni produttive e dai fabbisogni di prestazioni sanitarie e di lavoro di cura che non trovano un adeguato riscontro e che aumentano in modo esponenziale in relazione ai tassi di invecchiamento della popolazione), di aggiornamento sistematico della lettura degli impatti con metodologie appropriate, di redazione di reportistica periodica e di elaborazione di valutazioni sull'efficacia delle politiche pubbliche, funzionali a supportare il decision making.

Tra le tematiche di rilevanza strategica che richiedono una focalizzazione delle attività di ricerca trasversali alle attività di ricerca istituzionali, rispetto a quelle individuate nell'atto di indirizzo del CdA si prevede di avviare innanzitutto le seguenti piste di lavoro, strutturate in missioni.
Queste nuove attività di ricerca dovranno affrontare i temi individuati in una logica di interdisciplinarità, valorizzare le conoscenze e l'expertise già sviluppato nelle ricerche qualitative attinenti alle specifiche aree tematiche ed assicurare un approccio comparativo con le politiche e le esperienze consolidate negli altri Paesi sviluppati ed in particolare quelli aderenti alla UE.

MISSIONE 1	ISTRUZIONE, FORMAZIONE E LAVORO: ANALISI E PROPOSTE PER LA RIDUZIONE DELLO SKILL MISMATCH
Obiettivi e articolazione dell'intervento	In un quadro di rapidi mutamenti del mercato del lavoro, con una continua evoluzione del fabbisogno di competenze legata ai cambiamenti dei contesti, dei processi produttivi, delle forme di lavoro e allo sviluppo della tecnologia (tra cui l'IA), il sistema formativo italiano, sia nelle componenti accentrate a livello nazionale che in quelle a titolarità regionale, si trova a fronteggiare una richiesta di professionalità che in molti casi risulta non sufficientemente soddisfatta dall'offerta stessa. Ad oggi appare infatti evidente che la corrispondenza **tra le competenze richieste dal mercato e l'offerta di risorse umane corrispondenti** a figure professionali in cerca di occupazione risulta inadeguata (mismatch). Il problema risiede nella difficoltà, da parte dei sistemi formativi, di rispondere con sufficiente velocità ai continui cambiamenti di un mercato che vive di una continua obsolescenza delle figure professionali, in corrispondenza con la sistematica emersione di nuove figure. Su scala altrettanto vasta, si registra l'esigenza di ritarare progressivamente le competenze delle figure professionali ancora richieste ma il cui profilo si è, nel frattempo, evoluto. In sostanza, il problema risiede quindi nella diversa velocità con cui evolvono i processi produttivi e il mercato da una parte e i quadri delle figure professionali dall'altra. In particolare, un vulnus consistente è costituito dalla ridotta propensione, dei percorsi formativi, ai diversi livelli, a formare i discenti in ottica di pronto inserimento lavorativo. Ciò che manca sembra essere sia un più ampio ricorso a metodologie formative di apprendimento sul lavoro, sia una formazione maggiormente tarata sulla cultura del lavoro, in termini di **competenze trasversali** (utili sia per l'esercizio dei diritti di cittadinanza attiva sia per il lavoro), in modo particolare se si vuol fornire all'individuo opzioni occupazionali anche in termini di autoimpiego e autoimprenditorialità. Appare quindi necessario **riqualificare l'offerta formativa** sia potenziando gli strumenti di analisi delle competenze in uscita dai percorsi e di quelle richieste dal mercato del lavoro, sia favorendo progettazioni formative che pongano maggiore attenzione alle competenze per il lavoro, non solo dal punto di vista dell'aggiornamento delle competenze tecnico professionali ma anche (ciò che più manca attualmente) di competenze chiave. L'intervento si propone dunque di studiare l'evoluzione dei flussi in uscita dai percorsi formativi in relazione all'evoluzione dei fabbisogni professionali espressi dalle imprese, in modo tale da fornire strumenti analitici atti a quantificare, attraverso opportuni indicatori costruiti ad hoc, lo skill mismatch e a offrire modelli di intervento, che attraverso il coinvolgimento di una pluralità di attori interessati possa favorire l'avvicinamento dell'offerta di lavoro, sia in termini quantitativi che qualitativi, alla domanda di lavoro. L'intervento consta quindi di due parti, distinte ma collegate: una parte di **analisi e ricerca**, che richiede l'uso di avanzate tecniche statistiche ed econometriche nonché la disponibilità di dati statistici di varia fonte da integrare efficacemente in un sistema informativo per finalità di ricerca; una parte di **policy design** che è volta alla costruzione di modelli e prototipi ideati in collaborazione con gli stakeholders, tenuto conto degli

	assetti strutturali del mercato del lavoro e di dei differenti sistemi di istruzione e formazione. La parte di analisi e ricerca si articola in quattro fasi (o Pillar): 1. **Analisi dei flussi in uscita dai percorsi formativi mediante la costruzione di indicatori per settore disciplinare e territorio** 2. **Analisi della domanda di lavoro** mediante la costruzione di indicatori per impresa, settore di attività e territorio, 3. **Costruzione di matrici di somiglianza tra qualificazioni disciplinari dei partecipanti ai percorsi di studio e le professioni**, per identificare le competenze richieste dalle trasformazioni tecnologiche ed economiche. 4. **Capacity building istituzionale**, con la formazione su tecniche di big data analytics, machine learning e Natural Language Processing (NLP) per migliorare le capacità analitiche di INAPP a supporto della politica economica. **La parte dell'intervento di policy design è incentrata sulla definizione di modelli formativi volti a favorire l'inserimento lavorativo mira ad individuare gli elementi che, all'interno dei percorsi formativi, maggiormente favoriscono una rapida ed efficace transizione al lavoro, promuovendo occupazione e occupabilità degli individui. Il riferimento è, in modo particolare, a tutte quelle modalità che realizzano un processo di apprendimento centrato sul lavoro (alternanza, duale, apprendistato, tirocini, PCTO/scuola-lavoro), le quali consentono di formare competenze** che corrispondono ("inevitabilmente", in quanto formate su processi reali) alle esigenze del mercato. Il cardine di questo processo è costituito, a monte, da una **efficace integrazione dei soggetti deputati alla governance dei diversi sistemi** nazionali/regionali/settoriali (istruzione, formazione, mercato del lavoro) in un'ottica di skill match. In questa direzione sarà necessario lavorare, ad esempio, nell'attuazione della riforma prevista dalla Legge 8 agosto 2024, n. 121 (recante "Istituzione della filiera formativa tecnologico-professionale"), entrata in vigore il 6 settembre 2024, che prevede la creazione di una "filiera formativa tecnologico-professionale" che integri l'offerta formativa del sistema educativo secondario professionalizzante e post-secondario non accademico, orientando l'istruzione tecnica e professionale verso gli obiettivi del Piano nazionale "Industria 4.0" e integrandola nel contesto dell'innovazione digitale. Va comunque sottolineato come, a latere di questo processo, restino decisivi i **processi di orientamento/riorientamento e i dispositivi di transizione al lavoro** per favorire una distribuzione dell'utenza dei percorsi formativi sulle figure richieste dal mercato del lavoro e l'acquisizione, in particolare con riferimento all'utenza adulta, di micro-competenze utili a reinserirsi nei mutati processi lavorativi.
Approccio metodologico	Con riferimento alla parte di analisi e ricerca, per raggiungere gli obiettivi previsti, l'intervento adotterà metodi avanzati di analisi statistica e micro-econometrica, eventualmente con l'utilizzo di tecniche di big data analytics e NLP. Le attività saranno supportate da un sistema statistico-informativo che integra diverse fonti di dati, tra cui: • **Dati sui flussi in uscita dai percorsi di istruzione e formazione (MIM [scuola]; Almalaurea [Università], INAPP [Iefp, Ifts, Tirocini, Apprendistato], INDIRE [ITS]);** • **Dati di fonte amministrativa e di fonte survey sugli sbocchi occupazionali e i salari (COB, Indagini Almalaurea, INPS);**

	• **Dati sulle mansioni professionali** e le competenze (ICP, Atlante Lavoro); • **Dati campionari sulla forza lavoro** (RCFL-ISTAT); • **Dati sulla domanda di lavoro (Excelsior, Registri Unioncamere, On line Job vacancies (es. Monster), PEC-INAPP;** • **Dati sulle caratteristiche delle imprese** (RIL); L'analisi consentirà di esaminare le caratteristiche dei flussi in uscita dai percorsi formativi, collegandoli da un lato agli effettivi sbocchi occupazioni e dall'altro, in un'ottica forward looking, a quelle che sono le evoluzioni della domanda di lavoro e dei fabbisogni professionali espressi dalle imprese. L'intervento avrà lo scopo di costruire indicatori volti a misurare il grado di matching/mismatching tra domanda e offerta di lavoro per orientare e supportare la riqualificazione dell'offerta formativa anche in relazione alle tendenze della domanda di lavoro emergente. Lo sviluppo e la finalizzazione delle attività di ricerca e di policy design saranno garanti saranno garantiti dalla collaborazione tra INAPP e altri soggetti (UNIONCAMERE, ALMALAUREA, CRUI, amministrazioni regionali …), considerabili come stakeholders dell'intervento, attraverso momenti strutturati e periodici di confronto. Con riferimento alla parte di **policy design**, andrà svolto un lavoro che dovrà coinvolgere **esperti nazionali** in tema di progettazione formativa, repertori delle figure professionali, standard formativi, ecc., per definire delle **raccomandazioni** che suggeriscano l'inserimento, all'interno di tutti i percorsi del sistema formativo nazionale, di elementi utili a formare competenze per il lavoro, sia in ottica più strettamente professionalizzante che in riferimento alle competenze trasversali, che sono volano di un efficace e duraturo inserimento lavorativo (basti citare le competenze "imprenditorialità" e "apprendere ad apprendere"). Ciò anche per definire un perimetro di "regole" utili a costruire moduli formativi brevi, in ottica di **micro-competenze**, che possiedano dei requisiti minimi essenziali. Infine, saranno individuati spazi di incontro della **rete dei diversi soggetti che governano i sistemi** a livello nazionale, locale e settoriale, finalizzati a condividere una politica di orientamento e di formazione al lavoro, così da promuovere una cultura condivisa della formazione per il lavoro che potrà consentire un aumento dell'efficacia del sistema di governance.

MISSIONE 2	INVECCHIAMENTO ATTIVO: POLITICHE E STRUMENTI PER IL SOSTEGNO AL PROLUNGAMENTO DELLA VITA LAVORO
Obiettivi e articolazione dell'intervento	L'Italia si trova ad affrontare una delle più grandi sfide demografiche della sua storia, caratterizzata da un rapido invecchiamento della popolazione e da una trasformazione significativa della struttura per età. Sebbene la popolazione over 65 rappresenti una risorsa economica e sociale di grande valore, la mancanza di politiche pubbliche efficaci e di un'infrastruttura adeguata rischia di compromettere il benessere di questa fascia di cittadini e la sostenibilità del sistema socioeconomico e di welfare del Paese. In questo contesto, il presente intervento si propone di fornire strumenti di analisi e valutazione utili all'attuazione di quanto previsto dalla Legge 33/2023 Deleghe al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane e dal successivo Dlgs 29/2024 Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane, in attuazione della stessa legge. L'obiettivo generale è fornire strumenti utili per individuare strategie di intervento mirate, promuovendo un invecchiamento attivo e garantendo un'adeguata assistenza a chi ne ha bisogno. L'intervento si articola in tre fasi principali: 1. **Analisi delle condizioni di sostenibilità lavorativa della popolazione attiva:** costruzione di indicatori per stimare la possibilità da parte della popolazione fra i 65 e i 74 anni (terza età) di prolungare l'attività lavorativa, utilizzando variabili sociodemografiche, economiche, relative al livello di competenze e allo stato di salute. 2. **Mappatura dei bisogni e delle risorse:** valutazione delle necessità specifiche della popolazione over 65, individuando i servizi e le opportunità disponibili per favorire la permanenza nel mercato del lavoro, il mantenimento di un buono stato di salute e la partecipazione alle attività sociali e culturali della comunità. Saranno individuati settori e professioni più adatte a un prolungamento della carriera lavorativa, considerando i rischi di labour shortage, la sostenibilità fisica e mentale del lavoro, l'importanza dei rapporti intergenerazionali e gli interventi necessari per evitare il rischio di obsolescenza delle competenze. 3. **Sviluppo di strumenti di policy making:** formulazione di raccomandazioni per: l'elaborazione di strategie di age management nelle organizzazioni; facilitare le transizioni lavorative in età avanzata; salvaguardare la salute e la qualità della vita lavorativa nei vari settori; promuovere in generale la Silver Economy come opportunità di crescita economica e sociale. Indicazioni specifiche verranno fornite riguardo al ruolo dei caregiver, alle implicazioni economiche e sociali della loro attività e al supporto necessario per migliorare l'equilibrio vita-lavoro. Nella formulazione di raccomandazioni verrà dato rilevo specifico al confronto con le più significative esperienze europee e internazionali.

Approccio metodologico	L’intervento utilizzerà un approccio multidimensionale basato su: • **Raccolta e analisi dei dati:** utilizzo di fonti statistiche e amministrative, integrate con indagini demoscopiche, per costruire un profilo di sostenibilità della parte finale della carriera lavorativa. Le variabili utilizzate saranno disaggregate in relazione alla dimensione di genere, al territorio e al settore economico. • **Indicatori di valutazione:** sviluppo di metriche per misurare l’occupabilità e la resilienza lavorativa e le esigenze di supporto sociale e sanitario, tenendo conto delle esigenze delle specifiche sotto-popolazioni in relazione al territorio, al settore economico e alle caratteristiche socio-anagrafiche. • **Elaborazione di scenari:** formulazione di ipotesi evolutive alternative, in presenza di differenti tipologie di intervento, per mezzo dell’intervista di esperti e attraverso il ricorso a focus group e metodologie Delphi. L'Istituto collabora con vari stakeholder istituzionali, finalizzate a supportare l'elaborazione di strumenti di analisi e monitoraggio delle politiche pubbliche, la ricerca si finalizza all’estensione della governance funzionale alla definizione delle politiche in materia.

MISSIONE 3	INNOVAZIONE TECNOLOGICA E SOCIALE: L'IMPATTO DELL'AI NEL MERCATO DEL LAVORO E NELLE IMPRESE
Obiettivi e articolazione dell'intervento	I cambiamenti strutturali del mercato del lavoro, specificamente quelli connessi alla diffusione delle macchine intelligenti e di ecosistemi di AI, influenza in processi di apprendimento e di riqualificazione degli individui tra e dentro le occupazioni, le forme di organizzazione del lavoro tra e dentro le imprese e i modelli di competizione e investimento tra e dentro i mercati. L'analisi e l'identificazione di queste dinamiche a livello microeconomico è un presupposto importante per il disegno, l'attuazione e la valutazione delle politiche (attive) per il lavoro. L'obiettivo di questo intervento è determinare l'esposizione all'Intelligenza Artificiale (IA) e l'importanza della sua complementarità nelle attività lavorative quotidiane, analizzando come l'IA possa influenzare e integrarsi con i compiti tradizionalmente svolti dai lavoratori. Inoltre, si propone di identificare i settori produttivi e le professioni in cui l'IA potrebbe offrire il maggiore valore aggiunto o diventare sostitutiva rispetto ai lavoratori. L'avvento dell'IA impone una seria necessità di riqualificazione dei lavoratori, a fronte del grado di sostituzione o di complementarità. È utile quindi indagare su quali potrebbero essere le esigenze formative e proporre soluzioni di policy making utili ad accompagnare questo processo nel modo più indolore possibile. Inoltre, l'intervento intende osservare sia i cambiamenti nell'occupazione che si determineranno a seguito dell'adozione dell'IA, sia i cambiamenti salariali dovuti a questa nuova tecnologia e agli investimenti i nuovi strumenti di IA. L'intervento si propone, infine, di studiare - anche grazie alla collaborazione con l'OCSE - la domanda di lavoro e la costruzione dei relativi indicatori per impresa, tipologia di professione, settore di attività e territorio. Verranno analizzate la domanda di lavoro per il totale delle professioni, le occupazioni ad alto contenuto di IA e tecnologie connesse, le professioni con competenze tecniche e analitiche complementari all'IA, e le professioni legate alla transizione energetica ed ecologica dei processi produttivi (i cosiddetti "green jobs"). L'analisi e l'identificazione di queste dinamiche a livello microeconomico rappresentano un presupposto fondamentale per il disegno, l'attuazione e la valutazione delle politiche attive per il lavoro. In questo contesto, l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) ha avviato un'iniziativa in collaborazione con la Direzione Generale per l'Occupazione, il Lavoro e gli Affari Sociali dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE). L'obiettivo principale dell'accordo è la realizzazione di un sistema statistico-informativo in grado di analizzare le implicazioni della diffusione dell'AI e delle tecnologie digitali sul mercato del lavoro e sulla dinamica delle imprese. L'intervento si articola in tre fasi (o Pillar): 1. **Analisi della domanda di lavoro** mediante la costruzione di indicatori per impresa, settore di attività e territorio, con particolare attenzione alle professioni ad alto contenuto di AI e green jobs. 2. **Costruzione di matrici di somiglianza tra professioni e imprese**, per identificare le competenze richieste dalle trasformazioni tecnologiche ed economiche. 3. **Capacity building istituzionale**, con la formazione su tecniche di big data e Natural Language Processing (NLP) per migliorare le capacità analitiche di INAPP a supporto della politica economica. L'intervento, inoltre, mira ad affrontare questioni etiche e giuridiche. L'avvento dell'IA ha sollevato diverse problematiche, tra cui la privacy legata alla raccolta e all'uso dei dati personali e la loro protezione. Emergono questioni di discriminazione algoritmica, che possono perpetuare o amplificare i pregiudizi esistenti. Altri temi rilevanti

	includono la responsabilità, l'affidabilità e la sicurezza dei sistemi di IA, oltre a questioni di proprietà intellettuale. L'intervento include un aspetto fondamentale riguardante la regolamentazione giuridica dell'intelligenza artificiale (IA), focalizzandosi sull'AI Act dell'Unione Europea. In particolare, l'AI Act si intreccia con normative esistenti come il Decreto Trasparenza e il GDPR, imponendo obblighi informativi e classificazioni dei rischi nel contesto lavorativo. Questo è cruciale per garantire che l'introduzione di sistemi di IA nei luoghi di lavoro non comprometta la salute e la sicurezza dei lavoratori. L'introduzione dell'intelligenza artificiale (IA) ha trasformato significativamente le dinamiche degli apprendimenti. Tra i cambiamenti principali si osserva la possibilità di personalizzare le politiche sull'apprendimento e sull'istruzione. In sintesi, l'intervento svolgerà analisi ad ampio raggio sull'IA che vanno dagli aspetti economico-sociali a quelli giuslavoristici, coprendo una serie di tematiche e includendo anche specificità territoriali. Tra gli altri obiettivi, l'intervento mira a creare un network che permetta di ampliare le prospettive d'analisi e rafforzare i risultati di ricerca, che verranno poi diffusi in contesti istituzionali e scientifici. Inoltre, l'intervento mira a fornire supporto tecnico-scientifico alle istituzioni, arricchendo così la governance nazionale (Osservatorio sull'Intelligenza Artificiale del Ministero del Lavoro).
Approccio metodologico	Per raggiungere gli obiettivi previsti, l'intervento adotterà metodi avanzati di analisi micro-econometrica, con l'utilizzo di tecniche di big data analytics e NLP. Le attività saranno supportate da un sistema statistico-informativo che integra diverse fonti di dati, tra cui: • **Dati sulle mansioni professionali** (O*NET, ICP, Atlante Lavoro); • **Dati campionari sulla forza lavoro** (RCFL-ISTAT); • **Archivi amministrativi** sulle carriere e i salari (INPS, COB); • **Bilanci aziendali** (ORBIS); • **Dati sulle caratteristiche delle imprese** (RIL); • **Open data** su investimenti pubblici (ANAC, ANCI, ISTAT, Ministeri). L'analisi multidimensionale permetterà di approfondire le dinamiche occupazionali e le competenze richieste nei diversi mercati locali, offrendo una visione dettagliata dei cambiamenti in atto e delle esigenze emergenti. Inoltre, consentirà di valutare in che modo la transizione digitale e quella ecologica possano interagire e rafforzarsi a vicenda, contribuendo a uno sviluppo sostenibile e innovativo. Un aspetto fondamentale dell'intervento sarà la creazione di strumenti mirati, basati su indicatori specifici, per supportare le decisioni politiche e orientare al meglio le strategie di intervento. Per garantire un approccio efficace e aggiornato, l'intervento prevede un'intensa collaborazione tra INAPP e OCSE, attraverso sessioni formative e momenti di confronto. Questi scambi di conoscenze permetteranno di adottare le migliori pratiche analitiche e metodologiche, assicurando che l'intero processo si basi su standard di qualità elevati e su un costante aggiornamento delle competenze.

MISSIONE 4	MERCATO DEL LAVORO, IMPRESE E TRANSIZIONI: UN SISTEMA INTEGRATO PER IL MONITORAGGIO, ANALISI E VALUTAZIONE DELLE POLITICHE
Obiettivi e articolazione dell'intervento	La dinamica demografica, la transizione digitale ed energetica dell'economia condizionano in modo pervasivo l'evoluzione della domanda e offerta di lavoro, l'evoluzione dell'occupazione e dei salari, le scelte di investimento formativo. Le politiche per il lavoro – prese in sé – non sembrano in grado di influenzare in modo significativo gli effetti dell'invecchiamento della popolazione e dei flussi migratori sulla creazione e distruzione di posti di lavoro, così come le conseguenze delle nuove tecnologie digitali e della riallocazione dei processi produttivi nella direzione del risparmio energetico e della sostenibilità ambientale. In particolare le transizioni demografiche e tecnologiche agiscono in modo diretto e indiretto sulla evoluzione qualitativa e quantitativa dei rapporti di lavoro e dei fabbisogni professionali – rendendo *de facto* necessario un approccio di politica del lavoro multidimensionale, ovvero linee di intervento che agiscano contestualmente su specifici target di individui e su diverse tipologie di imprese, utilizzando incentivi fiscali e investimenti strutturali, implementando misure a livello microeconomico e di mercato locale, con finanziamenti nazionali e comunitari, altro. La proposta progettuale si articola nelle seguenti linee di attività, le prime 3 di carattere metodologico e operativo mentre le ultime rappresentano alcune applicazioni del sistema statistico-informativo sviluppato nelle attività precedenti: 1. **Costruzione, validazione e utilizzo del nucleo centrale di un sistema statistico-informativo di tipo *employer-employee linked data*** (Leed) che sistematizza, monitora e analizza le storie lavorative e professionali degli individui congiuntamente alle caratteristiche delle imprese e dei mercati locali in cui si trovano ad operare. Le fonti dati di natura amministrativa che costituiscono la base di questo primo nucleo informativo sono: i) il Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO), ii) gli archivi degli estratti conto di lavoro dipendente e autonomo (INPS). 2. **Ampliamento del sistema statistico-informativo Leed attraverso integrazioni di dati campionari e censuari** riguardanti: i- l'evoluzione dell'offerta di lavoro (Rcfl-Istat, Censimenti, altro); ii- le previsioni sui fabbisogni professionali, le competenze ricercate e la difficoltà di reperimento del personale (Indagine Excelsior); iii– la demografia imprenditoriale (Asia, Registro delle Imprese di InfoCamere) e la dinamica della produttività e degli investimenti (Orbis, RIL, altro). Nell'ambito di questa attività di ampliamento del set informativo iniziale si aggiungono le informazioni di natura campionaria fornite dalle indagini campionarie condotte dall'Inapp (ICP, RIL, PLUS, Indaco, altro) sulle competenze, le professioni, la formazione, la qualità del lavoro, il comportamento delle imprese, altro. 3. **Ampliamento del sistema statistico-informativo Leed attraverso l'integrazione dei dati forniti da altri enti pubblici e istituzioni** e riguardanti: i-gli investimenti in transizione digitale ed energetica dei processi produttivi (archivi Mimit) ii- banca dati nazionale dei contratti pubblici e (ANAC) e i codici di aggiudicazione gare per i progetti finanziati nell'ambito del Pnrr (Mef); iii- Anagrafe nazionale degli studenti e dei laureati (ANS); iv- altro. 4. **Analisi economica ed econometrica del processo di allineamento tra domanda (effettiva e previsionale) di lavoro/competenze e offerta effettiva di lavoro/competenze** in riferimento ai seguenti indicatori economici: i- evoluzione di assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro tra e dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra i dentro i mercati locali; ii- variazione dei salari tra e dentro le imprese,

	tra e dentro le occupazioni, tra e dentro i mercati locali; iii- evoluzione della produttività, degli investimenti in tecnologie digitali e in ecosistemi AI tra dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra e dentro i mercati locali; iv)- altro. 5. **Analisi economica ed econometrica dei cambiamenti strutturali dell'offerta di lavoro** (invecchiamento popolazione, flussi migratori, istruzione e formazione, transizioni scuola lavoro, partecipazione femminile) e del sistema economico (demografia di imprese, diffusione tecnologie digitali, processi di riallocazione settoriale e delle ragioni di scambio internazionali) in riferimento ai seguenti indicatori: i – processo di allineamento tra domanda e offerta di lavoro e competenze (mismatch) tra e dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra i dentro i mercati locali ii- evoluzione di assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro tra e dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra i dentro i mercati locali; iii- variazione dei salari tra e dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra e dentro i mercati locali; iii- evoluzione della produttività, tra dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra e dentro i mercati locali; iv)- altro. 6. **Analisi economica ed econometrica delle politiche attive per l'occupazione e delle politiche per le imprese** in riferimento ai seguenti indicatori: i – processo di allineamento tra domanda e offerta di lavoro e competenze (mismatch) tra e dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra i dentro i mercati locali; ii- evoluzione di assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro tra e dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra i dentro i mercati locali; iii- variazione dei salari tra e dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra e dentro i mercati locali; iii- evoluzione della produttività, degli investimenti in tecnologie digitali e in ecosistemi AI tra dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra e dentro i mercati locali; iv)- altro. 7. **Analisi economica ed econometrica degli investimenti pubblici o public procurement finanziati a livello locale o attraverso progetti PNRR** (con specifica attenzione alla transizione digitale e riqualificazione energetica) in riferimento ai seguenti indicatori economici: i – processo di allineamento tra domanda e offerta di lavoro e competenze (mismatch) tra e dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra i dentro i mercati locali; ii- evoluzione di assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro tra e dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra i dentro i mercati locali; iii- variazione dei salari tra e dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra e dentro i mercati locali; iii- evoluzione della produttività, degli investimenti in tecnologie digitali e in ecosistemi AI tra dentro le imprese, tra e dentro le occupazioni, tra e dentro i mercati locali; iv)- altro.
Approccio metodologico	Le linee di attività prevedono la predisposizione e l'utilizzo di modelli micro-econometrici avanzati per l'analisi delle transizioni lavorative, delle dinamiche salariali della produttività e di altri indicatori economici su banche dati di natura amministrativa e campionaria. L'identificazione e lo sviluppo di questi modelli è declinato su fonte dati di tipo *employer-employees linked* (LEED) che attraverso metodi di matching statistico integrano a livello micro le informazioni di natura campionaria e amministrativa su individui, rapporti di lavoro, occupazioni, imprese, investimenti, settori e mercati. Le attività sviluppate nell'ambito dell'intervento sulle transizioni può concretizzarsi nella realizzazione di strumenti metodologici, prodotti di ricerca, di report periodici e iniziative di divulgazione istituzionale e di pubblicazioni scientifiche. Prodotti attesi: • Rapporto di ricerca su andamento delle attivazioni e cessazioni dei soggetti percettori/utilizzatori delle misure di politiche attive e passive. Gli indicatori di efficacia

	delle politiche attive e passive sono sviluppati a livello di individuo, di occupazione, di settore e mercato locale. Gli indicatori di efficacia delle politiche attive e passive sono riferiti a variabili di flusso e a variabili di stock – in modo da identificare le dinamiche congiunturali e quelle strutturali conseguenti all'introduzione delle politiche del lavoro. • Rapporto di ricerca su andamento del processo di incontro tra domanda (previsiva ed effettiva) dei fabbisogni professionali e cambiamento dell'offerta effettiva di lavoro/di competenze. Gli indicatori di "mismatch", di "assorbimento della domanda potenziale di lavoro" e di identificazione dei fabbisogni formativi sono sviluppati a livello di individui, di occupazione, di settore e mercato locale. Tali indicatori sono riferiti a misure di flusso e di stock – utili ad identificare le dinamiche congiunturali e quelle strutturali dei cambiamenti tecnologici, demografici e produttivi, per fornire indicazioni dell'efficacia delle politiche di formazione. • Rapporto di ricerca su andamento della composizione occupazionale e salariale e suo confronto con l'evoluzione della produttività, degli investimenti e della demografica imprenditoriale. Gli indicatori della qualità dell'occupazione, della formazione dei salari e della dinamica della produttività sono sviluppati a livello di individui, di impresa, di occupazione, di settore e mercato locale. Tali indicatori sono riferiti a misure di flusso e di stock e forniscono indicazioni per la formulazione di un coordinamento tra politiche per il lavoro, per le imprese e investimenti pubblici. • Rapporto di ricerca sulle transizioni scuola lavoro.

MISSIONE 5	ANALISI E VALUTAZIONE DELLE POLITICHE PER IL LAVORO E LE IMPRESE: LA ZONA ECONOMICA SPECIALE PER IL MEZZOGIORNO
Obiettivi e articolazione dell'intervento	La **Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES)** è un'area delimitata nelle regioni del Sud Italia dove le imprese possono beneficiare di **crediti d'imposta** per investimenti in beni strumentali, come macchinari, impianti, attrezzature, terreni e ampliamenti immobiliari. L'obiettivo principale della ZES è **stimolare gli investimenti e la competitività** delle imprese locali, favorendo la crescita dell'occupazione e dei redditi, contribuendo così alla riduzione dei divari territoriali con il resto del Paese. Questa iniziativa rappresenta una **strategia di sviluppo coordinata**, che integra misure fiscali, politiche per l'occupazione e investimenti pubblici, anche attraverso i progetti del **PNRR**. Inoltre, offre l'opportunità di valutare le politiche pubbliche in relazione a occupazione, salari, produttività e innovazione tecnologica ed energetica, tenendo conto delle specificità economiche del Mezzogiorno rispetto al resto d'Italia. L'attività di ricerca si propone di **analizzare e valutare le politiche di incentivazione fiscale** per il lavoro e lo sviluppo produttivo nel Mezzogiorno, adottando un approccio **microeconomico e comparativo** rispetto all'economia italiana e internazionale. Lo studio esaminerà diverse misure di agevolazione fiscale per supportare la **transizione competitiva, tecnologica ed energetica** delle imprese nel Sud Italia, come il **credito d'imposta per investimenti, il Piano Transizione 5.0 e i Contratti di sviluppo**, insieme agli incentivi per l'occupazione, come la **decontribuzione Sud, il Bonus Donne e le agevolazioni per giovani e apprendisti.** L'obiettivo è valutare **l'efficacia** di queste misure sia singolarmente che congiuntamente, individuando eventuali fenomeni di **complementarità o spiazzamento** tra le politiche pubbliche per le imprese e l'occupazione. Inoltre, l'analisi potrà essere ampliata per includere gli **effetti degli investimenti pubblici locali e dei progetti del PNRR.** La proposta progettuale prevede tre principali linee di attività per l'analisi economica e la valutazione econometrica nella ZES: 1. **Credito d'imposta e agevolazioni fiscali:** ○ Valutazione dell'impatto del credito d'imposta per investimenti e di altre misure, come il Piano Transizione 5.0, sulla produttività, sugli investimenti in beni capitali e tecnologie, sui costi del lavoro e sulla redditività delle imprese. ○ Analisi delle dinamiche occupazionali e dei profili salariali e professionali nei mercati locali. 2. **Incentivi fiscali per l'occupazione:** ○ Studio degli effetti di misure come la Decontribuzione Sud, il Bonus Donne e gli incentivi per giovani e apprendisti. ○ Valutazione dell'impatto su produttività aziendale, dinamiche occupazionali e sviluppo professionale dei lavoratori. 3. **Investimenti pubblici e procurement locale:** ○ Analisi della relazione tra gli investimenti pubblici finanziati a livello locale o attraverso il PNRR, con focus su transizione digitale e riqualificazione energetica.

	○ Esame dell'efficacia rispetto a produttività, occupazione e sviluppo professionale nel contesto economico della ZES. Tutte le analisi saranno sviluppate in riferimento a indicatori economici quali produttività, investimenti, costi del lavoro e dinamiche occupazionali.
Approccio metodologico	Le attività previste si basano sull'uso di **metodi micro-econometrici avanzati** per valutare gli effetti delle politiche pubbliche e analizzare la dinamica delle imprese e le carriere lavorative, includendo modelli econometrici per l'**analisi spaziale**. Per questo scopo, verranno utilizzate **banche dati integrate** di tipo employer-employees linked (LEED), che combinano: • Dati sulle mansioni lavorative (O*NET, ICP, Atlante Lavoro). • Dati campionari sulla forza lavoro (RCFL-ISTAT). • Archivi amministrativi su carriere e salari (INPS, COB). • Dati finanziari delle imprese (ORBIS, RIL). Queste fonti permetteranno di valutare le politiche di incentivazione sia dal lato della **domanda che dell'offerta di lavoro**, a livello **microeconomico e locale.** Per l'analisi degli investimenti pubblici, verranno utilizzati ulteriori **open data**, come quelli di **ANAC, ANCI, Atlante statistico dei Comuni, ISTAT e Ministeri.**

MISSIONE 6	MOBILITÀ INTERNAZIONALE: UN'ANALISI MULTIDIMENSIONALE DEI FLUSSI MIGRATORI INTERNAZIONALI
Obiettivi e articolazione dell'intervento	L'Italia si configura sia come paese di destinazione che di origine per i flussi migratori internazionali. I dati più recenti mostrano che la popolazione italiana è cresciuta fino al 2014, trainata principalmente dal saldo migratorio positivo. Tuttavia, a partire da quel momento, si è verificato un progressivo peggioramento del saldo naturale, dovuto principalmente alla riduzione del tasso di natalità e all'aumento del numero di decessi, legati all'invecchiamento della popolazione. Nonostante il saldo migratorio sia rimasto positivo per gran parte del periodo considerato, esso non è stato più sufficiente a compensare il crescente declino del saldo naturale, provocando una riduzione della popolazione complessiva. Dagli anni 2000, l'Italia è diventata anche un paese di emigrazione, con un aumento significativo dei flussi in uscita. I principali paesi di destinazione degli italiani emigrati sono Germania, Regno Unito, Svizzera e Francia, e i motivi principali dell'emigrazione sono la ricerca di migliori opportunità lavorative e di carriera, soprattutto per i giovani laureati. Il fenomeno è particolarmente accentuato nelle regioni meridionali, con la "fuga dei cervelli" di giovani qualificati (brain drain). In aggiunta a questo, i saldi migratori interni evidenziano come le regioni del Centro-nord guadagnino popolazione mentre il Mezzogiorno si contrae. Questa dinamica ha attenuato la perdita di popolazione in età da lavoro delle regioni del Centro-nord dovuta alle recenti emigrazioni verso l'estero. Da un punto di vista economico, le tendenze demografiche in atto hanno delle forti ripercussioni sul mercato del lavoro che si concretizzano in un fabbisogno crescente di lavoratori, il quale, però, non viene soddisfatto dalle attuali procedure di assegnazione delle quote programmate (click day). Le richieste delle imprese risultano essere spesso disallineate rispetto alla consistenza delle attività produttive dei territori. Tutto ciò premesso appare evidente l'importanza di migliorare l'attrattività del paese al fine di mettere in atto politiche volte ad attrarre e trattenere talenti e realizzare politiche di inclusione sociale e lavorativa per valorizzare le competenze degli stranieri e facilitare l'inserimento delle seconde generazioni. La proposta progettuale prevede una serie di linee di attività che vengono illustrate di seguito, finalizzate all'analisi delle dinamiche che caratterizzano le migrazioni e il loro rapporto con il mercato del lavoro, il livello di assimilazione e segregazione dei lavoratori stranieri, nonché gli aspetti legati alla mobilità internazionale degli studenti, spesso correlata alla scelta di lavorare all'estero da parte dei giovani italiani. Le attività comprendono: • **Analisi degli ostacoli alla partecipazione al mercato del lavoro della popolazione con background migratorio**, che si manifesta in vari modi, come nei processi di selezione, nelle limitate opportunità di carriera, nella dequalificazione, nella segregazione in settori poco qualificati e nel ricorso al lavoro sommerso. Lo studio si propone di valutare il grado di soddisfazione dei lavoratori immigrati, per comprendere meglio le discriminazioni, le difficoltà linguistiche e le altre barriere sociali ed economiche che affrontano, con l'obiettivo di migliorare il loro livello di integrazione. L'obiettivo della ricerca è identificare interventi concreti che possano migliorare l'occupabilità di questi lavoratori e favorire l'emersione del lavoro irregolare, promuovendo politiche di inclusione. • **Analisi volte al miglioramento della gestione dei flussi migratori**, al fine di facilitare l'integrazione dei migranti e aiutarli a contribuire in modo più efficace al sistema

	economico e sociale, promuovendo al contempo politiche che ottimizzino il loro inserimento nel mercato del lavoro. L'intervento intende, inoltre, suggerire soluzioni di miglioramento delle politiche di ingresso regolare esistenti e formulare proposte che possano essere integrate nelle normative vigenti. • Realizzazione di analisi funzionali alla **costruzione di indicatori sintetici multidimensionali utili** a descrivere l'attrattività economica e sociale dell'Italia a livello locale, nazionale e internazionale. Tali indicatori saranno analizzati in relazione all'invecchiamento della popolazione, alla carenza di personale e ai flussi migratori in entrata e in uscita, anche attraverso modelli longitudinali. Si intende quindi prendere in considerazione i fattori di spinta e attrazione (push and pull factors) che intervengono nelle dinamiche migratorie caratterizzanti il mercato del lavoro italiano. • **Creazione di una base dati integrata**, che supporterà la realizzazione delle attività descritte in precedenza, fornendo un punto di riferimento per l'analisi e l'elaborazione dei dati. • Studio del **grado di soddisfazione degli studenti durante il percorso di mobilità internazionale e delle motivazioni per cui scelgono di lavorare all'estero**. Gli individui che effettuano percorsi di mobilità, dopo aver completato tali esperienze che permettono di conoscere contesti organizzativi differenti, risultano attratti dalla possibilità di costruire la propria carriera all'estero. L'intervento, articolato nelle succitate attività, si baserà su un **network internazionale** che faciliterà la collaborazione tra istituzioni e stakeholder, con l'obiettivo di identificare le caratteristiche fondamentali dei flussi migratori in Europa e sviluppare strategie di analisi relative agli stessi. È infine opportuno richiamare che è in fase di attuazione una collaborazione con OCSE, al fine di avere una comparazione che permetteranno di adottare e confrontare modelli metodologici di analisi e l'adozione di standard di qualità coerenti con la letteratura scientifica internazionale.
Approccio metodologico	Le varie attività prevedono l'impiego di metodologie statistiche per organizzare e analizzare dati provenienti da differenti fonti. Le predette metodologie dovranno prevedere una lettura sia da un punto di vista territoriale che temporale, al fine di comprendere la dinamica dei fenomeni oggetto di indagine.Tutte le procedure statistiche messe in atto, soprattutto quelle riguardanti l'integrazione di differenti fonti dati, saranno sottoposte a opportune verifiche al fine di garantire una elevata qualità dei dati e dei risultati. Le attività prevedono l'utilizzo di differenti banche dati ISTAT disponibili in ambito SISTAN o disponibili su piattaforma in formato open data (Rilevazione Continua Forze di Lavoro, ASIA imprese, ASIA Occupazione, Censimento permanente della popolazione, Rilevazione della Popolazione residente per cittadinanza o paese di nascita, Atlante statistico dei comuni, etc.), dati Inapp (ICP, Atlante Lavoro). Verranno inoltre utilizzati dati, liberamente disponibili, di fonte Unioncamere, Istituto per il Commercio Estero. Realizzazione di un archivio integrato dei dati di tipo Employer-Employees che combinano informazioni sui lavoratori e sulle imprese: 1. Archivi amministrativi per ricostruire le carriere lavorative (SISCO, INPS) 2. Informazioni sui contenuti della professione svolta (ICP, Atlante Lavoro) 3. Dati relativi alle imprese (ORBIS, ASIA imprese) 4. Dati campionari per costruire indicatori di stock (Rilevazione continua sulle forze di lavoro).

Ricerca scientifica - Le linee di attività in prosecuzione dei precedenti PTA

Accanto all'attivazione di nuove linee di azione, la ricerca scientifica include anche progetti afferenti ai precedenti PTA che sono ancora in corso di realizzazione.
In particolare, questi progetti sono distinti per: iniziative avviate nell'ambito del PTA 2022-2024, che in alcuni casi si prolungano nel 2025; iniziative avviate nell'ambito dei PTA 2023-2025 e 2024-2026, che proseguono nel 2025.
Di seguito, vengono sinteticamente presentati i contenuti di tali progetti, organizzati per PTA di riferimento.

PROGETTI PTA 2022-2024 PROLUNGATI NEL 2025
1. Implementazione, manutenzione, internazionalizzazione e promozione del progetto SOPHIA
2. Sviluppo dell'economia sociale
3. Metodologie formative innovative per l'apprendimento permanente
4. Dinamiche demografiche e invecchiamento attivo
5. Smart working. Percorsi di ricerca per la regolamentazione, la misurazione e l'analisi

Il progetto **SOPHIA**, avviato già a partire dal Piano triennale di attività 2021-2023, è uno studio di fattibilità per un sistema di Labour Market Intelligence basato sui Big data e l'intelligenza artificiale inteso come strumento di analisi in tempo reale delle domande di cittadini, ricercatori, imprese, a chi si occupa delle politiche del lavoro e dell'istruzione e formazione.
Sophia, in particolare, intende fornire informazioni e analisi relative allo skills mismatch, individuato analizzando le web job vacancies, i risultati di apprendimento dei percorsi formativi e i curricula degli utenti. È stata realizzata l'analisi funzionale e dei modelli cognitivo, descrittivo e prescrittivo e definita l'architettura della soluzione ICT del progetto; inoltre, la ricerca, analisi e organizzazione di diverse fonti dati hanno portato a una prima ontologia di base (SOPHIA e Thesaurus Inapp) ed è stato sviluppato un primo prototipo.
Il progetto è in fase di completamento con la realizzazione di due paper. Il primo, sui "Sistemi educativi e relativi strumenti informativi in Europa", intende analizzare gli esiti di un'indagine CAWI somministrata a diversi stakeholder appartenenti al mondo dell'istruzione e formazione nei Paesi membri dei network europei Euroguidance ed Europass, focalizzata sull'individuazione di piattaforme informatiche come possibili fonti dati per il pilastro E&T del progetto (percorsi formativi, qualificazioni, risultati di apprendimento e soggetti erogatori). La CAWI ha avuto come scopo principale l'individuazione di quelle piattaforme informatiche presenti in Europa che fungono da aggregatori di fonti dati del dominio E&T di propria pertinenza e che possono fornire punti di interconnessione con Sophia per il reperimento delle informazioni inerenti alle opportunità formative, alle qualificazioni e agli erogatori di istruzione e formazione (cosiddetti Provider). Il secondo rapporto intende raccogliere e documentare i risultati di ricerca e analisi di

diversi strumenti ICT presenti all'Inapp e offrire uno studio di fattibilità per l'interconnessione di sistemi e piattaforme informatiche dell'Istituto.
Chiusa con successo la fase sperimentale, i risultati del progetto potranno costituire la base per lo sviluppo di ulteriori modelli di analisi ed elaborazione dei dati, che tengano conto anche del nuovo sistema SIISL del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, gestito da Inps, alla cui implementazione l'Istituto sta già dando un contributo.

Il progetto **"Sviluppo dell'economia sociale"** si connette ad una linea di ricerca teorica ed empirica sui temi dell'**attivismo civico** nei percorsi istituzionali collegati ad obiettivi di contrasto alle disuguaglianze e di costruzione di infrastrutture sociali, che l'Istituto ha avviato da diversi anni, con l'intento di mettere a fuoco diversi ambiti di policy e di pratiche territoriali a cui il legislatore ha già attribuito una valenza significativa per quanto concerne le dinamiche della corresponsabilizzazione e dei partenariati strategici. Con il PTA 2022-2024, queste piste di ricerca sono confluite in un più ampio e complessivo approfondimento sullo **sviluppo dell'economia sociale**, che si realizza attraverso: il monitoraggio del Piano d'azione europeo per l'economia sociale e del Piano d'azione europeo per la finanza sostenibile, l'analisi di esiti rilevanti sui temi della finanza inclusiva e la mappatura di interventi realizzati in proposito; l'elaborazione di modelli di monitoraggio civico e la ricognizione dell'esistente; l'analisi e il monitoraggio delle condizioni di realizzazione dei PUC – Progetti utili alla collettività.
Il progetto, che verrà completato a fine 2025, restituisce una lettura complessiva del riconoscimento dell'apporto dell'innovazione sociale che le organizzazioni dell'economia sociale garantiscono ai territori/comunità. Ciò mira ad identificare i diversi modelli di co-costruzione di valore sviluppati grazie ai diversi attori pubblici e privati che sui territori si muovono per sviluppare la qualità della dimensione sociale nella sfera pubblica (policy territoriali).
Tale valore aggiunto è correlato all'attuazione italiana del Piano d'azione europeo dell'economia sociale e delle azioni della finanza sociale e sostenibile ad esso connesse, dei processi di amministrazione condivisa, della valutazione di impatto sociale, che vedono al proprio interno la lettura di interventi e strumenti legati del monitoraggio civico, dei processi partecipativi dei minori, dell'abitare sociale, dei PUC. Detti riferimenti sono presenti nel Piano d'azione e nella Raccomandazione del Consiglio del 27.11.2023 sullo "Sviluppo delle condizioni quadro dell'economia sociale", nonché in altri documenti dell'Unione europea, ivi incluso il Pilastro europeo dei diritti sociali.

In materia di formazione e metodologie formative legate all'innovazione ed alle nuove modalità di apprendimento permanente, si muove un percorso di ricerca **sulle "Metodologie formative innovative per l'apprendimento permanente"**, avviato nel PTA 2022-2024 con l'obiettivo di studiare alcune nuove frontiere della formazione, monitorando e mappando l'offerta di metodologie e di strumenti di didattica attiva proposta da enti e società di formazione, con particolare riferimento a: metodi e processi di apprendimento, utilizzo di tecnologie digitali, contesti che facilitano l'apprendimento non formale e informale ed esperienze di apprendimento blended, che integrano in modo virtuoso attività didattiche sviluppate in presenza con interventi formativi realizzati online. Questa iniziativa ha concluso una fase di

analisi *desk*, e una fase *field* con la realizzazione di interviste a testimoni privilegiati in materia di processi di apprendimento innovativi e con la mappatura di imprese con contesti organizzativi maggiormente aperti al cambiamento e all'innovazione.
Il progetto, in fase di completamento, ha come obiettivo finale quello di individuare le migliori metodologie formative innovative, al fine di coniugare in maniera ottimale domanda e offerta di lavoro. In un mercato del lavoro in continua evoluzione, le ricadute del progetto possono essere individuate nella diffusione di nuove, più coinvolgenti ed efficaci metodologie formative in grado di sviluppare nuove competenze, nell'ambito di aziende, organizzazioni e società di formazione.

Un'altra azione di ricerca avviata con il PTA 2022-2024, riguarda le "**Dinamiche demografiche e invecchiamento attivo"** e prevede lo studio e l'analisi dell'invecchiamento della popolazione e della forza lavoro, sia dal lato dell'offerta che della domanda, anche in relazione alle trasformazioni tecnologiche connesse appunto alla digitalizzazione dell'economia e della società**.** L'attività si inserisce nell'ambito del supporto tecnico-scientifico fornito al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nell'ambito della messa in opera e del monitoraggio dell'avanzamento del Piano di Azione Internazionale di Madrid sull'Invecchiamento (MIPAA) delle Nazioni Unite, che è confluito nella già citata Convenzione con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche della famiglia (si veda il paragrafo sulla Ricerca istituzionale). Dall'iniziativa sono scaturite analisi dell'evoluzione demografica della popolazione e degli effetti sia dell'invecchiamento della forza lavoro sia della crisi post-pandemica sul mercato del lavoro, nonché dei fenomeni di labour shortage e mismatch connessi a tale invecchiamento.
Le attività del progetto, **in fase di completamento,** consentono di valorizzare e diffondere a livello nazionale i principali elementi del dibattito politico e scientifico internazionale in materia di invecchiamento della popolazione e di adattamento delle istituzioni del lavoro, del welfare e della società all'attuale transizione demografica.

Attenzione particolare viene inoltre dedicata dall'Istituto al fenomeno dello smart working, soprattutto con l'avvio nel PTA 2022-2024 l'iniziativa di ricerca **"Smart working. Percorsi di ricerca per la regolamentazione, la misurazione e l'analisi"**, che ha come oggetto di studio, in primo luogo, la definizione di indicatori necessari alla misurazione del fenomeno, le relazioni tra adozione di smart working e qualità del lavoro, il ruolo che questa nuova modalità di lavoro può avere sia nella riorganizzazione dei processi produttivi della PA che nella scelta del 'nuovo' luogo di lavoro, ora non necessariamente reale ma anche virtuale.
Il progetto, con l'ampia e multidisciplinare declinazione progettuale ha consentito all'Istituto di affermarsi quale interlocutore del policy maker sui molteplici impatti che un fenomeno complesso, come quello qui studiato e analizzato, determina. Le linee di ricerca avviate hanno riguardato: la disamina delle definizioni di smart working e delle possibilità di misurazione statistica; l'analisi in ordine alle interrelazioni tra intelligenza artificiale e smart working, declinata sia in termini di rischi, quali quelli relativi alla sicurezza oggetto di attenzione da parte della, sempre più rilevante, cybersecurity, che di potenzialità ancora quasi del tutto inesplorate, dalla realtà aumentata al machine learning; lo studio degli effetti in termini di design making

della geografia del lavoro, e quindi dell'impatto del lavoro a distanza sui territori, con particolare riferimento alle aree marginali.
Il dinamismo dello smart working, nella reciproca incidenza tra lo stesso e il contesto, richiede una capacità di analisi costante che consenta, nella continuità, di essere sempre preparati nell'individuare nuovi approcci di analisi e di interlocuzione sul tema.
A partire dal 2024, infatti, il progetto si è arricchito di un'ulteriore pista di lavoro, che riguarda l'analisi del ruolo dei manager nella riformulazione dell'organizzazione del lavoro e dei modelli produttivi e la verifica dell'esistenza di nuove forme di leadership orientate alla valutazione del risultato (anche **in connessione con la nuova iniziativa sulla formazione manageriale a supporto dello smart working** avviata con il PTA 2024-2026 e di seguito descritta). Diversi i prodotti di ricerca già realizzati, che riguardano le tecniche di misurazione del lavoro da remoto, riflessioni sulla fattibilità di una valutazione degli effetti dello smart working nella pubblica amministrazione, l'impatto dello smart working nelle politiche pubbliche territoriali.

PROGETTI PTA 2023-2025 IN CORSO NEL 2025
1. Lo Stato come Employer of Last Resort
2. Analisi e formulazione di ipotesi di riduzione di orario di lavoro a parità di salario
3. Platform work e crisi del lavoro salariato. Prospettive delle piattaforme digitali di lavoro
4. Politiche micro per l'agevolazione delle assunzioni
5. Politiche di sostegno alla creazione di nuova impresa e misure connesse di accompagnamento allo start-up. Ricognizione, analisi e mappatura delle misure europee, nazionali e regionali

Prosegue l'iniziativa di ricerca "**Lo Stato come Employer of Last Resort"** che opera in continuità ed integrazione con il progetto concluso nell'ambito del PTA 2022-2024 dal titolo "Job guarantee: un modello applicabile?" di cui assume i risultati dell'analisi ricognitiva.
Il progetto si inserisce all'interno dell'ampio dibattito sulle "trasformazioni del capitalismo" verso un modello inclusivo che sia in grado di ridurre le disuguaglianze sociali attraverso una politica strutturale di riduzione della inoccupazione e disoccupazione, in cui lo Stato, secondo modelli a diverso grado di complessità, possa eventualmente esercitare un ruolo di datore di lavoro di ultima istanza.
Con questa iniziativa si intende analizzare lo spettro di applicazione dello schema di Stato come ELR all'interno dello specifico scenario italiano, anche utilizzando le categorie e gli esempi ricavati dal citato progetto di PTA 2022-2024, studiando quali ipotesi operative, di carattere temporaneo o strutturale, potrebbero essere messe in campo nel contesto italiano, anche a livello territoriale, entro quale cornice istituzionale e di governance, con quali effetti attesi. In particolare, viene approfondito il legame tra istituti di creazione diretta di occupazione e potenziale di "sostituzione" con misure di politica passiva e il legame tra offerta di occupazione a "lavoro garantito" e salario minimo.

Recentemente, il dibattito italiano è ritornato a focalizzarsi sul tema dei potenziali benefici (in termini di occupazione e produttività) conseguenti **la riduzione dell'orario di lavoro** a parità di salario. Nel nostro ordinamento la cd. 'settimana corta' rappresenta un'esperienza da circoscrivere ad alcune aziende private; infatti, nel nostro Paese la previsione di orari ridotti è contemplata perlopiù quale opzione di carattere gestionale. Tuttavia, sta emergendo l'interesse per lo strumento sia da parte delle aziende che da parte dei lavoratori (sulla base delle esperienze/sperimentazioni poste in essere a livello internazionale) in termini di creazione di nuova occupazione, ma anche di apporti positivi in termini di benessere. Le prime evidenze attestano altresì che la settimana corta viene generalmente affiancata allo smart working. A livello normativo non sussiste una cornice di riferimento, ma da un'analisi effettuata si è verificato che sono state presentate nella legislatura precedente e in quella corrente diverse proposte di legge in materia. In tale ambito, si inserisce l'attività di ricerca "**Analisi e formulazione di ipotesi di riduzione di orario di lavoro a parità di salario"**, che l'Istituto ha avviato per il periodo 2023-2025, con l'obiettivo di dare conto innanzitutto delle esperienze/sperimentazioni in atto a livello internazionale e nazionale (è già stato realizzato in proposito un documento di sintesi delle ricognizioni effettuate), al fine di identificarne poi potenziali scenari applicativi nel contesto italiano e, partendo da tali scenari, costruire modelli di stima dell'impatto in termini di lavoratori e realtà produttive interessate e relativo 'costo'. Il progetto si caratterizza principalmente con una funzione di valutazione di fattibilità e di impatto di potenziali opzioni di riduzione dell'orario lavorativo a parità di salario. Al disegno di ricerca iniziale, nel 2024 si sono aggiunte nuove piste di lavoro che prevedono: lo studio e l'analisi della contrattazione collettiva in materia, al fine di individuare un panel di aziende che attuano la sperimentazione della policy e proporre una modellizzazione dei contratti; la realizzazione di un'indagine rivolta alle imprese che hanno sperimentato la riduzione dell'orario, al fine di ottenere dati utili – da agganciare successivamente alla banca dati AIDA – per un'analisi dei costi-benefici e delle eventuali criticità riscontrate a livello d'impresa, con l'obiettivo di formulare poi indicazioni di policy.

Il **fenomeno delle piattaforme digitali** si configura come un ambito tematico potenzialmente trasversale a diversi filoni di ricerca dell'Istituto, interessando aspetti che riguardano per esempio il capitale umano e l'occupazione, le forme di disuguaglianze e i sistemi di protezione sociale, il diritto del lavoro, le dinamiche formative e lo sviluppo di percorsi di aggiornamento delle competenze.
L'obiettivo della ricerca avviata nel PTA 2023-2025 su "**Platform work e crisi del lavoro salariato. Caratteristiche, struttura, tendenze e prospettive delle piattaforme digitali di lavoro"** è quello di approfondire gli aspetti del lavoro in piattaforma con particolare attenzione alle aziende erogatrici di servizi in piattaforma, sia sulla base di indicazioni fornite dalle stesse aziende erogatrici che dai loro utenti (lavoratori e aziende utilizzatrici), oltre che delle indicazioni della letteratura di riferimento. Il progetto ha l'obiettivo di studiare e analizzare le tendenze recenti nelle forme di organizzazione delle piattaforme di lavoro digitali, anche in seguito al forte incremento registrato durante la pandemia e le relative implicazioni di carattere macroeconomico (concorrenza, monopolio, fisco e tassazione) del lavoro in piattaforma.

Le piattaforme digitali assumono interesse sia perché danno luogo a forme di lavoro "ibride", al confine tra dipendenza e subordinazione, tanto da risultare spesso al centro di controversie giuridiche, sia perché introducono, mediante la funzione algoritmica, modalità di controllo del lavoro che potrebbero in futuro essere estese anche a altre realtà.
Il progetto analizza un particolare aspetto dell'impatto dell'intelligenza artificiale nel mercato del lavoro post-fordista: la definizione e il funzionamento delle piattaforme di lavoro. Le attività di ricerca si concentrano sulla analisi del management algoritmico. Il progetto realizza tale analisi attuando diversi percorsi conoscitivi: studiando a livello internazionale i diversi modelli di management algoritmico, individuando le differenze che possono essere ricondotte all'influenza esercitata dai contesti istituzionali (stato, imprese, organizzazioni sindacali), utilizzando i dati Inapp sui lavoratori e sulle aziende che utilizzano le piattaforme di lavoro, intervistando gli attori sociali che operano in tale settore. Il respiro internazionale adottato consente inoltre una analisi comparata dei diversi modelli regolativi implementati. Il progetto ha evidenziato come il modello del Management algoritmico si estenda oltre le piattaforme: organizzazione del lavoro nella logistica, controllo del lavoro a distanza, produzione industriale digitalizzata (Industria 4.0), "piattaformizzazione" delle medie e piccole imprese, organizzazione del lavoro su base cooperativa. Inoltre, le attività di ricerca hanno messo in luce che, se da un lato, lo sviluppo delle piattaforme consente un accesso immediato e flessibile a prestazioni lavorative, soprattutto a favore di giovani, donne, migranti e persone con livelli di qualificazione più bassi, dall'altra pone molteplici questioni riguardanti la qualità dell'occupazione (condizioni di lavoro, protezione sociale, occasionalità delle relazioni lavorative, diritti sindacali) e i livelli salariali. La possibilità di erogare servizi professionali disintermediati e non localizzati intensifica la concorrenza, innescando una corsa al ribasso nel costo del lavoro anche per le prestazioni a più alto valore aggiunto.

Sul versante invece dei **dispositivi e meccanismi specifici per le politiche attive del lavoro**, prosegue la realizzazione di due linee di ricerca che sono state attivate per il triennio 2023-2025. La prima linea di ricerca riguarda la "**Analisi delle politiche micro per l'agevolazione delle assunzioni"**, con un progetto che mira a delineare il quadro delle misure attive e finanziate per agevolare le nuove assunzioni, sia di carattere generalista, sia rivolte a specifici target, per definire un quadro sinottico utile ad indicazioni di policy advice nella direzione di eventuali necessità di razionalizzazione, correzioni di effetti di spiazzamento non voluti tra i vari dispositivi, proposte correttive/integrative, anche sulla base delle evidenze empiriche derivate dalla loro applicazione. Da un punto di vista metodologico la proposta integra analisi qualitativa delle policies – secondo l'approccio valutativo sistemico delle politiche pubbliche – e analisi quantitativa dell'attuazione delle misure di agevolazione su database amministrativo Inps (che consente collegamento tra tipologia di incentivo erogato e caratteristiche socio anagrafiche degli occupati e delle imprese beneficiarie comprese le variabili contrattuali). Nel 2023 è stato realizzato un primo repertorio delle misure di agevolazione alle assunzioni attive su base per variabili chiave (tra cui tipologia, requisiti di eleggibilità e categoria di destinatari): il prodotto è un work in progress oggetto di costante aggiornamento. È stata inoltre realizzata un'analisi degli esiti occupazionali del ricorso da parte delle imprese a incentivi nell'anno 2022.

La metodologia utilizzata – monitoraggio di implementazione – garantisce ad Inapp un posizionamento periodico nel dibattito sull'applicazione degli incentivi all'occupazione.
Inoltre, poiché l'analisi si basa su dati amministrativi, si restituisce l'esatto scenario fattuale dell'applicazione in itinere della policy sulle imprese (definite per settore, dimensione e territorio), offrendo la possibilità di disaggregare i dati oltre che per variabili anche per singola tipologia di incentivo applicato su base annuale/mensile e consentendo, pertanto, una valutazione effettiva della copertura e delle caratteristiche dell'azione incentivante anche in prospettiva di serie storica.
Tale analisi, che non fornisce evidentemente valutazioni di carattere controfattuale ex post, consente inoltre la possibilità di analizzare separatamente e comparare il target delle nuove assunzioni incentivate da quelle avvenute in assenza di incentivo per tutte le variabili significative, evidenziando se l'incentivo effettui realmente una funzione di supporto a operazioni di incremento occupazionale migliorative del sistema o se, al contrario, si tratti di una spesa che ha portato ad un incremento quantitativo dell'occupazione (per target), ma non ne ha alterato la qualità, riproducendo le criticità di partecipazione dei target più deboli.

La seconda linea di ricerca riguarda invece le **politiche di sostegno alla creazione di nuova impresa e misure connesse di accompagnamento allo start-up**, con un progetto che prevede di realizzare una ricognizione, analisi e mappatura delle misure europee, nazionali e regionali per supportare l'analisi su target specifici di destinatari (donne, giovani) e territori (Sud) e definire indirizzi di policy tecnico-metodologici in materia di creazione e accompagnamento allo start-up di impresa e la relativa funzione nell'ambito delle politiche attive del lavoro. Il progetto di ricerca intende realizzare uno studio delle strategie e delle misure miranti alla creazione di nuova impresa con un focus sulle misure previste nel PNRR, e un'analisi qualitativa degli interventi integrati allo start-up di impresa e all'accompagnamento, per verificarne la valenza nel sistema delle politiche a favore dell'occupazione. Nel 2023 è stata avviata la mappatura degli interventi, delle misure e dei bandi adottati a seguito di atti normativi relativi alla creazione e all'accompagnamento allo start-up di impresa in Italia per il periodo temporale 2020-2022.
Il Networking con l'Istituto Tagliacarne, le Università di Bologna e Bergamo, Almalaurea, Ente Nazionale per il Microcredito, in particolare, prevede ulteriori prospettive di collaborazione alla raccolta di dati e condivisione di obiettivi di ricerca comuni. Il lavoro di analisi di ricerca e Networking contribuisce anche agli obiettivi del PNRR nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e Coesione" e alle misure del Decreto Coesione (in particolare per il pacchetto "Resto al Sud").

PROGETTI PTA 2024-2026 IN CORSO NEL PERIODO 2025-2026
1. La formazione manageriale come leva del cambiamento organizzativo per lo smart working
2. Monitoraggio e valutazione delle misure di sostegno al reddito per disoccupazione involontaria e per sospensione temporanea dal lavoro attraverso l'integrazione degli archivi amministrativi
3. VII Rilevazione imprese e lavoro (RIL)

Il quadro delle linee di ricerca attivate dall'Istituto in tema di formazione si è ulteriormente arricchito con una nuova iniziativa, programmata per il triennio 2024-2026, relativa a **"La formazione manageriale come leva del cambiamento organizzativo per lo smart working"**. In particolare, tale iniziativa è finalizzata ad approfondire il contributo che la formazione può offrire all'introduzione e all'implementazione dello smart working nelle imprese, al fine di elaborare suggerimenti di policy rivolti alle istituzioni titolari delle politiche formative, nel contesto della transizione digitale, all'interno della cornice normativa fornita dalla L. n. 81/2017. Più in dettaglio, lo studio si concentra sulla figura del manager, quale attore centrale che può promuovere il cambiamento organizzativo e quindi analizza i fabbisogni di competenze necessarie per accompagnare i processi di introduzione e gestione dello smart-working.
L'analisi prende le mosse dalla ricostruzione del contesto normativo e degli accordi collettivi aziendali sottoscritti nel periodo pandemico e post-pandemico (2020-2023), oltre che dalla disamina della letteratura scientifica sulla formazione manageriale e in materia di salute e sicurezza sul lavoro nello smart working. Tale analisi verrà arricchita dalle informazioni empiriche che saranno raccolte attraverso interviste a testimoni privilegiati, In particolare: (1) responsabili delle risorse umane delle aziende in cui si sono svolti interventi di formazione manageriale per lo smart-working e referenti di associazioni professionali che si stanno adoperando per la sua diffusione nelle imprese; (2) manager di aziende in cui si è introdotto lo smart-working che hanno partecipato ad interventi specifici di formazione manageriale; (3) referenti di istituzioni formative/società di consulenza che erogano interventi di formazione manageriale per lo smart-working. Il progetto è realizzato in una logica di complementarità e collaborazione con l'iniziativa già in corso sullo smart working, di cui si è già riferito nell'ambito del PTA 2022-2024.

In tema di **politiche passive del lavoro** nel PTA 2024-2026 una nuova iniziativa di ricerca riguarda il "**Monitoraggio e valutazione delle misure di sostegno al reddito per disoccupazione involontaria e per sospensione temporanea dal lavoro attraverso l'integrazione degli archivi amministrativi"**. Il progetto integra e complementa altre iniziative citate in precedenza, offrendo un contributo conoscitivo e analitico-valutativo sulle misure di intervento di sostegno al reddito e di integrazione salariale legate alla disoccupazione involontaria e alla sospensione temporanea dell'attività lavorativa, fondato sull'utilizzo del giacimento informativo a disposizione dell'Istituto (in ambito SISTAN): gli archivi Inps integrati con il Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (COB) del Ministero del Lavoro.
Attraverso opportuni processi di normalizzazione e – data la presenza di una chiave univoca di identificazione dell'individuo – tramite procedure di record linkage, il ricco set di informazioni individuali archiviate dall'Inps e dal Ministero del Lavoro (già disponibili all'Inapp), consente di pianificare e realizzare analisi statistiche più avanzate. Tale procedura, la cui complessità è data dalla necessaria trasformazione di archivi gestionali in dataset statistici modellizzabili, permette di dare riscontri attendibili circa:

- il grado di diffusione delle singole misure di politica del lavoro e, per ciascun percettore, intensità, consistenza e adeguatezza dell'intervento di sostegno o integrazione al reddito;
- la mancanza di copertura formale e problemi di copertura effettiva delle misure di sostegno al reddito;

- la stima degli effetti diretti prodotti dagli interventi sui lavoratori e le lavoratrici coinvolti, sulle singole imprese e, più in generale, sul sistema produttivo di riferimento. L'integrazione delle banche dati citate apre alla possibilità di effettuare, non senza l'impostazione di ulteriori integrazioni, analisi longitudinali e di efficacia, mettendo a confronto, ad esempio, le traiettorie dell'eventuale reinserimento lavorativo dei lavoratori e lavoratrici trattati, nel tentativo di isolare e produrre una stima attendibile del contributo delle misure analizzate al più rapido e migliore reinserimento lavorativo.

Infine, si intende esplorare la possibilità di integrare le informazioni sui percettori effettivi di sostegno al reddito con informazioni concernenti la partecipazione a programmi di politica attiva archiviati a livello regionale (programma GOL e Politiche attive regionali).

L'ultima iniziativa avviata con il PTA 2024-2026 riguarda la progettazione e realizzazione della **VII Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro (RIL)** – indagine SISTAN – condotta da Inapp su un campione rappresentativo di circa 30.000 società di persone e società di capitali (escluse ditte individuali), operanti nel settore privato extra-agricolo. Al fine di connettere la realizzazione della VII indagine RIL alla evoluzione del contesto economico, tecnologico e istituzionale, ovvero alle varie attività previste dal Piano dell'Inapp in qualità di Organismo Intermedio del PN Giovani donne e lavoro, si prevede la possibilità di operare una parziale modifica del questionario – rispetto alle passate edizioni. In questa prospettiva si prevede di raccogliere e analizzare dati su alcuni dei cambiamenti più significativi avvenuti tra il 2021 e il 2025: i) implicazioni dei progetti previsti nelle varie missioni del PNRR su scelte e comportamenti di impresa; ii) implicazioni del processo di riconversione energetica e tecnologica – con focus specifico su Intelligenza artificiale – sulle scelte manageriali, di investimento e competizione delle aziende; iii) misure di policy in tema di occupazione, investimento, risparmio energetico, assetti istituzionali; iv) altri aspetti rilevanti che possano emergere in corso d'opera.
La banca dati costituisce un patrimonio informativo preziosissimo per lo svolgimento di analisi rilevanti rispetto agli indirizzi strategici dell'Istituto. Il 2024 sarà dedicato allo svolgimento delle necessarie attività preparatorie, mentre nel 2025 verrà svolta la rilevazione sul campo e nel 2026 seguiranno le relative elaborazioni. Attualmente l'Istituto sta continuando ad effettuare elaborazioni e analisi sui dati della precedente rilevazione (VI edizione).

****

Le evoluzioni del sistema formativo, i mutamenti dei fenomeni e delle dinamiche legati al mercato del lavoro e la crescita delle disuguaglianze sociali richiedono, all'Istituto la disponibilità di analisi solide, robuste e tempestive, condotte attraverso l'elaborazione statistica di basi di dati informative, anche integrate tra loro, contenuti variabili e informazioni sul sistema produttivo, sulla partecipazione al mercato del lavoro, sull'inattività, sul lavoro irregolare, sulle condizioni ed effetti della libera circolazione in ambito UE e extra-UE, sui trattamenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione, sui sistemi, dispositivi e servizi della formazione, del lavoro e del sociale. A tal fine, risultano strategici **il consolidamento dell'attività di costruzione di basi di dati statistiche derivanti dalle rilevazioni dirette condotte dall'Inapp e dalle fonti dati acquisite dall'esterno e principalmente tramite il canale SISTAN**. L'obiettivo è quello di produrre basi dati statistiche espressamente concepite per un utilizzo a fini analitici e valutativi,

siano esse derivanti da fonte amministrativa o da *survey*, di natura sia trasversale sia longitudinale.
Le **basi dati di cui l'Istituto è titolare**, che costituiscono gli esiti delle rilevazioni realizzate dall'Inapp, a seguito di trattamenti necessari al fine di rispettare la normativa in materia di protezione dei dati personali e la normativa sul segreto statistico, sono pubbliche e l'**accesso è gratuito**. Le principali rilevazioni statistiche condotte dall'Istituto, nella maggior parte dei casi in modo ricorsivo, sono le seguenti:

- PLUS - Participation, Labour, Unemployment Survey;
- RIL - Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro;
- QdL - Indagine campionaria sulla qualità del lavoro;
- ICP - Indagine campionaria sulle professioni;
- PEC - Indagine su professioni e competenze;
- Indaco Imprese - Indagine sulla conoscenza nelle imprese;
- Indaco Adulti - Indagine sui comportamenti formativi degli adulti;
- Intangible Assets Survey - Indagine sugli investimenti intangibili delle imprese;
- DPS - Digital Platform Survey;
- Servizi sociali - Indagine sull'offerta pubblica e privata di servizi sociali;
- PIAAC - Indagine sulle competenze degli adulti;
- ESS - European Social Survey.

I ricercatori appartenenti a enti di ricerca riconosciuti dal COMSTAT o da EUROSTAT possono acquisire i micro-dati di tali rilevazioni nel formato MFR (Micro File per la Ricerca) seguendo le istruzioni descritte nella pagina 'Microdati', nella sezione 'Rilevazioni' presente sull'homepage del sito Inapp www.inapp.gov.it. I MFR sono file di dati elementari, privi di elementi identificativi diretti, cui sono stati applicati metodi di controllo per la tutela della riservatezza.
Inapp mette inoltre a disposizione della comunità scientifica i file ad uso pubblico (PUF), ossia file anonimi di dati elementari prodotti per alcune particolari rilevazioni a partire dai corrispondenti file per la ricerca (MFR) a cui vengono applicate ulteriori tecniche di protezione della riservatezza che comportano una ulteriore riduzione del contenuto informativo. Anche nel caso dei PUF, le procedure per l'accesso sono descritte nella pagina 'Microdati', nella sezione 'Rilevazioni' presente sull'homepage del sito Inapp www.inapp.gov.it .
I metadati (informazioni di supporto alla comprensione delle rilevazioni: ad esempio, note metodologiche, questionari) e i macrodati (dati già elaborati) sono invece liberamente scaricabili nelle sezioni 'Rilevazioni periodiche' e 'Rilevazioni occasionali' del sito web Inapp.
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 intende investire in misura consistente nel prossimo triennio, proprio nella logica di valorizzare i risultati del proprio lavoro e di renderli fruibili all'esterno.
La realizzazione del programma di ricerca dell'Istituto è favorita, peraltro, dall'acquisizione di un'importante quantità di dati trasmessi, oltre che da Istat, dal MLPS e dall'Inps. Nello specifico, oltre alle informazioni statistiche derivanti da rilevazioni dirette – sia prodotte dall'Inapp sia trasmesse da Istat – grazie all'acquisizione di dati elementari derivanti dal sistema SISCO

(Sistema informativo sulle comunicazioni obbligatorie) del MLPS ed estratti dagli archivi amministrativi dell'Inps, è possibile realizzare rilevanti attività di studio, analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche economiche, sociali, del lavoro, dell'istruzione e della formazione.

****

L'Inapp punta ad un costante rafforzamento del proprio **posizionamento internazionale**, in funzione del consolidamento del proprio network di riferimento e dell'attivazione di nuove collaborazioni, nella logica di uno scambio di culture, approcci ed esperienze valutativi ed a supporto dello sviluppo di quelle linee di ricerca che si prevede di realizzare anche in una dimensione transnazionale.
L'accrescimento del grado di interlocuzione dell'Istituto con la comunità scientifica nazionale e internazionale continuerà ad essere perseguito e realizzato in particolare attraverso: la partecipazione a progetti di ricerca di grande rilevanza scientifica e lo sviluppo di collaborazioni e scambi su scala nazionale e internazionale; lo svolgimento di seminari e periodi di ricerca presso l'Istituto di ricercatori di altre istituzioni, anche attraverso l'integrazione nello svolgimento dei progetti e delle attività dell'Istituto; l'organizzazione congiunta di seminari, workshop, convegni su temi comuni di ricerca e la partecipazione di ricercatori dell'Istituto a eventi simili promossi da altri centri di ricerca.
Ciò si sostanzierà, anche nel periodo 2025-2027, nella prosecuzione della partecipazione dell'Istituto a vari Programmi di ricerca e ad altre iniziative, nell'avvio di nuove attività e collaborazioni con gruppi di lavoro transnazionali, nonché nella prosecuzione della partecipazione a progetti e a bandi di ricerca competitivi finanziati da istituzioni nazionali e internazionali.
Tra i **Programmi di ricerca e le iniziative internazionali** cui invece l'istituto già partecipa si evidenziano in particolare le attività di seguito riepilogate.

OCSE-PIAAC

L'Inapp, su indicazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, partecipa a PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), programma internazionale finalizzato alla valutazione delle competenze della popolazione adulta, promosso dall'OCSE e che vede il coinvolgimento di molti Paesi del mondo. Il Programma è attuato principalmente tramite la realizzazione, in ciascuno dei paesi partecipanti, di un'indagine statistica (*Adult Skill Survey*) volta a misurare le competenze cognitive – ritenute indispensabili per la partecipazione attiva alla vita sociale ed economica – della popolazione in età compresa tra 16 e 65 anni. Le competenze sono misurate tramite test cognitivi sui domini di *literacy, numeracy e problem solving*. Attraverso un questionario di *background* sono, inoltre, raccolte molte informazioni che permettono di comprendere come gli adulti usano le competenze a lavoro, a casa e nella vita sociale.
PIAAC è concepito come studio a cicli ripetuti, con cadenza decennale. L'Italia ha partecipato nel passato decennio al I Ciclo e sta attualmente partecipando al II Ciclo.
Data la complessità e i vincoli metodologici sottostante il progetto, la fase di progettazione e realizzazione del II Ciclo dell'*Adult Skill Survey* è pluriennale. Le attività di progettazione sono

state avviate nel 2018; a cavallo tra il 2022 e il 2023, in tutti i Paesi partecipanti, è stata realizzata la fase di raccolta dati dell'indagine principale e il 10 dicembre del 2024 OCSE, oltre a pubblicare il Rapporto internazionale di sintesi con i principali risultati, ha reso disponibili i microdati dell'Indagine. Nel medesimo giorno sono stati diffusi i primi risultati italiani e all'inizio del 2025 Inapp pubblicherà il primo Rapporto italiano.
Con riferimento allo strumento di *self-assessment* 'PIAAC online', promosso dall'ex Anpal, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha formalmente manifestato l'interesse a partecipare alla progettazione e sperimentazione dello stesso.

EUROPEAN SOCIAL SURVEY

L'ESS è un'indagine statistica realizzata nell'ambito di un European Research Infastructure 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 convinzioni e i comportamenti dei cittadini europei per misurarne la stabilità e i cambiamenti nel tempo.
L'Italia – rappresentata dall'Inapp in qualità di National Entity – è *full member* dell'ESS ERIC. Il National Representative di ESS è il Presidente di Inapp e presso l'Istituto operano anche il National Coordinator (NC) dell'indagine in Italia ed il gruppo di lavoro italiano composto da ricercatori esperti nell'ambito della *survey research*.
Inapp ha finanziato e partecipato all'ottavo (2017), al nono (2018-2019). al decimo (2019-2022) e all'undicesimo round dell'indagine (2021-2024).
Con i dati del Round 10 della European Social Survey (ESS), il gruppo di lavoro italiano di ESS ha realizzato a settembre 2023 il primo Rapporto nazionale sulla survey dal titolo *European Social Survey (Round 10): opinioni e atteggiamenti su nuove tecnologie, benessere, lavoro, apprendimento, salute, immigrazione. Overview internazionale e contesto italiano*, contenente un'analisi comparata a livello internazionale e un approfondimento sul contesto italiano di alcuni ambiti tematici di particolare interesse per l'Istituto (Inapp Report n. 41, disponibile al seguente link: https://oa.inapp.gov.it/server/api/core/bitstreams/a46c622f-98fa-40ca-8200-1b308bbc4cb1/content. Il Rapporto è stato presentato nel seminario internazionale *Round 10 of the European Social Survey. Main Findings in a comparative perspective* (Roma, 22 settembre 2023). È intenzione dell'Istituto ripetere tale esperienza e valorizzare anche i risultati del Round 11 che si è appena concluso (la seconda release dei dati, contenente anche quelli italiani è avvenuta a fine novembre 2024) con la pubblicazione nel corso del 2025 di un nuovo Rapporto di sintesi delle principali risultanze.
Nel frattempo, ha preso formalmente avvio il Round 12 (2024-2026), che ha modalità di svolgimento leggermente diverse rispetto alle edizioni precedenti (la somministrazione del questionario non avverrà più esclusivamente in modalità CAPI, bensì in modalità mista CAPI/CAWI-CATI). A novembre del 2025 dovrebbe iniziare la fase di indagine di campo, che si concluderà nel primo semestre del 2026. Rispetto a questo Round sono in corso di realizzazione tutte le attività preparatorie allo svolgimento del fieldwork.
I dati di tutti i Round sinora svolti della European Social Survey sono disponibili sull'ESS Data Portal (ESS Data Portal), cui tutti i ricercatori interessati possono liberamente accedere. ESS ERIC ha inoltre prodotto delle linee guida a supporto dell'utilizzo dei dati.

Per ulteriori informazioni, si può consultare il sito web della European Social Survey: https://www.europeansocialsurvey.org/.

EUROFOUND

L'Inapp intende proseguire la collaborazione con Eurofound su temi di policy e istituzionali pertinenti alle attività dell'Agenzia della Commissione europea, laddove coincidenti o complementari rispetto ai domini presidiati dall'Istituto. Tale collaborazione implica, infatti, la disponibilità di Inapp a contribuire alla realizzazione di studi di Eurofound con proprie analisi o trasmissione di informazioni o la partecipazione, laddove richiesto, ad eventi, seminari e conferenze organizzati dall'Agenzia.

******

Per quanto riguarda la **predisposizione di candidature in risposta a *Call for Proposal* o *Call for Tender* nazionali, europei e internazionali**, l'Istituto ha notevolmente investito e prevede di continuare ad investire in tale direzione, come peraltro previsto anche dal proprio Statuto (Art. 2 co. 1 lett. O).

Negli ultimi anni i risultati ottenuti sono stati più che lusinghieri, con diversi progetti presentati, sia come capofila che come partner, che hanno superato processi di valutazione estremamente selettivi e sono risultati vincitori di bandi di notevole interesse per l'Istituto, ricevendo importanti finanziamenti. Di seguito sono descritti i principali progetti vinti dall'Istituto, la cui realizzazione è prevista nel periodo di riferimento.

Progetto Erasmus+ EULEP

Nel 2022 sono state avviate le attività relative al progetto EULEP (finanziato dalla Commissione europea nel quadro del programma Erasmus+), di cui Inapp è partner con Unioncamere, IFOA e Università di Genova per quanto riguarda la componente italiana del consorzio internazionale (8 Paesi e 20 Organismi). Il progetto è coordinato da Eurochambres, la rete europea delle Camere di Commercio, e riguarda la rilevazione di fabbisogni formativi di PMI in materia di utilizzo di Intelligenza artificiale e Realtà Virtuale nei processi produttivi o di erogazione dei loro servizi, nonché l'elaborazione di una proposta formativa riguardante le necessarie competenze rilevanti. Il progetto ha una durata di 4 anni e terminerà nel maggio 2026.

Allo stato attuale, sono state realizzate tutte le attività previste relative all'analisi dei fabbisogni di competenze e all'identificazione dei learning outcome quali obiettivi delle unità formative realizzate. Nello stesso periodo, il partenariato di progetto, ha realizzato la piattaforma informatica per la fruizione a distanza dell'offerta formativa relativa a: intelligenza artificiale applicata ai processi produttivi, la realtà virtuale connessa soprattutto alla promozione di beni e servizi da parte delle imprese, innovazione sociale con un focus sulle competenze imprenditoriali così come individuate dal Quadro europeo EntreComp.

Nel corso del prossimo anno e mezzo di lavoro (conclusione del progetto prevista per il 31 maggio 2026) verrà realizzata in parallelo una attività di sperimentazione, che prevede un ampio coinvolgimento sia di docenti abilitati alla formazione dei contenuti individuati nel primo biennio, sia di imprese e lavoratori, con particolare riferimento alla piccola e media impresa e

una attività di promozione e diffusione dei risultati, anche attraverso l'intensificazione delle attività di sensibilizzazione delle istituzioni coinvolte, come il Ministero del lavoro e le Regioni.
Da questo punto di vista si segnala che gli esiti dell'analisi dei fabbisogni realizzata nell'ambito delle attività di progetto, sono stati proposti quali altrettanti descrittivi dell'Atlante lavoro, attraverso l'individuazione di un processo denominato transizione digitale, intelligenza artificiale (AI) e realtà virtuale (VR). Questa proposta è stata realizzata per la definizione di learning outcome nell'ambito delle politiche del Ministero del Lavoro connesse al terzo Avviso del Fondo Nuove Competenze.

Progetto Horizon Europe EU-ALMPO

Nel mese di febbraio 2024 è stato presentato un progetto a valere su uno dei bandi più competitivi della UE (HORIZON-CL2-2024 TRANSFORMATIONS-01-02), promosso dall'Università del Peloponneso (Atene-Gr) e che vede Inapp come Partner Associato. Gli altri membri del partenariato internazionale sono: Istituto per la Ricerca Sociale Scarl (IT); Politechnika Gdanska (PL); Roskilde University (DK); Tavistock Institut (UK); European Forum of Technical and Vocational Education and Training (BE); Sago Research, Evaluation and Consultancy (NL); Epistimoniki Enosi Ekpaidefsis Enilikon Somateio (EL); C.M. Skoulidi & Sia E.E. (EL); Ltd (EL). Ulteriori Partner Associati, come Inapp, sono 3fa (DK) e il Ministero dell'Educazione greco. I membri associati non ricevono risorse dal progetto, ma partecipano come osservatori scientifici alle sue attività. La candidatura è stata approvata dalla Commissione europea ed a gennaio 2025 è previsto il meeting di start up.
Il progetto EU-ALMPO propone l'istituzione di un Osservatorio sulle Politiche attive del lavoro dell'UE. L'obiettivo principale di questo osservatorio è colmare le lacune esistenti nel modo in cui le politiche attive del mercato del lavoro sono progettate, implementate e valutate negli Stati membri dell'UE. Si prevede di produrre un quadro di riferimento per guidare i responsabili politici nella progettazione, attuazione e valutazione delle ALMP, accompagnato da una piattaforma IT centralizzata e da strumenti di intelligenza artificiale che assisteranno i responsabili politici, i ricercatori e i professionisti del mercato del lavoro per quanto riguarda la progettazione delle ALMP e faciliteranno una comprensione più profonda delle complessità coinvolte nelle ALMP e aiuteranno nello sviluppo di strategie più efficaci. In sostanza, l'Osservatorio delle politiche attive del mercato del lavoro dell'UE è destinato a diventare uno strumento indispensabile nell'ambito delle politiche del mercato del lavoro, offrendo una miscela sinergica di metodologie, dati, tecnologie e competenze che consentiranno alle parti interessate di creare politiche attive del mercato del lavoro più efficaci e reattive in tutta l'Unione europea.
Il progetto prevede anche la realizzazione di ricerche e studi, sviluppo tecnologico e una fase di sperimentazione che Inapp dovrebbe supportare sia attraverso l'individuazione di un CPI disposto a partecipare, sia attraverso la cooperazione nelle fasi di osservazione e monitoraggio complessivo.
L'azione avrà una durata di circa 36 mesi.

Bando IeFP Sardegna

Attraverso l'investimento del duale PNRR, la Regione Sardegna ha finanziato, per la prima volta, bandi per la realizzazione di percorsi formativi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore di quinto anno in sistema duale (a.f. 2023-2024) per il conseguimento della certificazione IFTS di cui all'art. 9, Capo III del D.P.C.M. del 25 gennaio 2008. I suddetti corsi IFTS devono essere realizzati da partenariati compositi, comprendenti scuole, aziende, enti di formazione ed enti di ricerca. Inapp partecipa a questi partenariati nel ruolo di ente di ricerca incaricato di fornire supporto e assistenza tecnico-scientifica per l'attivazione e realizzazione dei corsi.

I partenariati ad oggi attivati sono 5, i cui enti di formazione capofila sono: ARAFORM, COSPES, IANNAS, IFOLD, MCG. Per quanto riguarda le tempistiche, queste non sono attualmente preventivabili poiché dipendono dalla capacità di composizione delle classi e avvio dei moduli formativi. Ad oggi nessun corso di quelli previsti è stato ancora avviato.

****

L'Inapp, ai sensi dell'art. 2 co. 1, lettera n) dello Statuto, "collabora con le istituzioni universitarie, ospitando tirocini e svolgendo attività di formazione nei corsi universitari di dottorato di ricerca, eventualmente attivando corsi di dottorato e borse di studio in convenzione, ai sensi dell'articolo 4, commi 4 e 6, della legge 3 luglio 1998, n. 210". Lo stesso articolo, al successivo comma 2, stabilisce che "Per le finalità e compiti di cui al comma precedente e in base a criteri e modalità determinati con proprio regolamento, l'Inapp può stipulare accordi e convenzioni, partecipare o costituire consorzi, fondazioni e società con soggetti pubblici e privati, nazionali e internazionali, nel rispetto della normativa vigente in materia".

Alla data di adozione del presente Piano, l'Istituto ha in essere **Convenzioni, Accordi e Protocolli d'intesa** attivati e in corso di validità, in tutto o in parte, nel prossimo triennio con istituzioni e organismi pubblici e privati[34]. Nell'elenco che segue sono citate le collaborazioni attivate con enti pubblici e privati di diversa natura (per le Convenzioni e gli Accordi in essere in attuazione del supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro e ad altre Amministrazioni si rinvia al capitolo sulle attività di ricerca istituzionale). L'elenco di tali atti è suscettibile di aggiornamento nel corso dell'anno.

- **Università degli Studi di Bari Aldo Moro - Dipartimento di Scienze Politiche** - La collaborazione tra le Parti è finalizzata a sviluppare analisi di aspetti e tendenze di particolare interesse, riferiti all'innovazione tecnologica, all'economia delle piattaforme digitali, alla distribuzione dei redditi da lavoro e alla regolamentazione normativa degli istituti contrattuali del lavoro, anche tramite l'utilizzo delle banche dati a titolarità di ciascuna delle Parti (scadenza 14 maggio 2024 prorogata al 12 maggio 2027);
- **Sapienza Università di Roma - Dipartimento di Economia e Diritto** - Sviluppare analisi di aspetti e tendenze di particolare interesse, riferiti all'innovazione tecnologica, all'economia delle piattaforme digitali, alla distribuzione dei redditi da lavoro e alla regolamentazione

[34] Tra parentesi la data di scadenza della Convenzione/accordo.

normativa degli istituti contrattuali del lavoro, anche tramite l'utilizzo delle banche dati a titolarità di ciascuna delle Parti (scadenza 23 aprile 2024, prorogata al 23 aprile 2027);

- **Città metropolitana di Napoli** - Diritto da parte dell'Inapp al riuso del software in formato sorgente 'Portale Gare telematiche' (a tempo indeterminato);
- **CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications - Francia)** Accordo Quadro - Collaborazione su attività di analisi e sviluppo negli ambiti del mercato del lavoro, della formazione professionale e dell'inclusione sociale, al fine di promuovere attività di ricerca attraverso la cooperazione e il supporto reciproco. Nell'ambito dell'Accordo Quadro, stipulato in data 15 novembre 2021 saranno poi siglati Accordi specifici sui temi di lavoro individuati congiuntamente (durata illimitata);
- **EBSN** - La partecipazione come membro effettivo alla Rete europea sulle competenze di base implica per l'Istituto l'accesso ad una grande quantità di risorse scientifiche e dati sulla tematica dell'alfabetizzazione funzionale degli Adulti, particolarmente rilevanti per l'insieme delle azioni di ricerca che Inapp svolge in questo campo. Inoltre, l'EBSN organizza occasioni di incontri e seminari di grande rilevanza internazionale, non solo sul territorio Europeo, consentendo l'ampliamento del capitale relazionale necessario al perseguimento degli obiettivi di internazionalizzazione;
- **Agenzia Spaziale Italiana (ASI)** - Collaborazione finalizzata ad instaurare un rapporto su temi di interesse comune, con particolare riferimento ai seguenti ambiti: a) valutazione delle politiche, sviluppo organizzativo, tecnologico e gestione di processi complessi; b) economia comportamentale, management science, comunicazione, formazione e valorizzazione delle competenze (scadenza 6 febbraio 2025);
- **Comitato Italiano per l'Unicef - Fondazione Onlus** - Collaborazione per attività di monitoraggio, ricerca e disseminazione su temi di comune interesse riferiti alla condizione e ai diritti dei minori (scadenza 17 maggio 2025);
- **AlmaLaurea** - Collaborazione per garantire l'implementazione del 'Sistema informativo sulle professioni', mediante la sua integrazione con i dati statistici raccolti da AlmaLaurea rispetto alla professione svolta dai laureati e alle relative performance formative e occupazionali (scadenza 20 maggio 2025);
- **Istat** - Collaborazione in ambito scientifico al fine di aumentare l'informazione statistica e la sua qualità su temi socio economici quali: lo sviluppo del capitale umano, il mercato del lavoro, l'evoluzione della struttura dell'occupazione, delle professioni e delle mansioni in relazione allo sviluppo tecnologico, la qualità dell'occupazione e del lavoro e la trasformazione dei modelli organizzativi, le nuove forme di lavoro e l'economia delle piattaforme, gli investimenti sociali e l'inclusione attiva (scadenza 24 maggio 2025);
- **Unioncamere** - Cooperazione interistituzionale per la realizzazione della Indagine sulle professioni e per garantire l'implementazione del Sistema informativo sulle professioni (scadenza 25 maggio 2025);
- **Istat** - Collaborazione per garantire l'implementazione del 'Sistema informativo sulle professioni' che nasce dall'opportunità, offerta dagli sviluppi della tecnologia web, di rendere disponibili e tenere insieme informazioni sulle professioni già raccolte da un gruppo di soggetti pubblici (scadenza 21 giugno 2025);

- **Università Cattolica del Sacro Cuore** - Collaborazione scientifica per la realizzazione del Progetto 'LIBENTER - l'Italia Bene Comune, Nuova, Trasparente, Europea, Responsabile' (scadenza 15 novembre 2027);
- **Università degli Studi di Verona - Dipartimento di Scienze umane** - Collaborazione scientifica finalizzata a migliorare il quadro conoscitivo sui fenomeni di interesse comune, realizzabile anche attraverso l'utilizzo delle comuni tradizioni analitiche e di approccio all'analisi del mutamento delle condizioni lavorative (scadenza 28 settembre 2025);
- **Formez PA - Centro servizi, assistenza, studi e formazione per l'ammodernamento della P.A.** - Collaborazione scientifica per individuare criteri definitori, metodologie statistiche per la rilevazione e rappresentazione delle informazioni riguardanti le professioni nella Pubblica amministrazione, anche al fine di fornire modelli e strumenti data-drive, utili per un utilizzo specifico da parte delle amministrazioni pubbliche nell'ambito del vigente quadro regolatorio (scadenza 2 novembre 2027);
- **Università degli Studi del Molise (UNIMOL)** - Accordo di collaborazione per la costituzione di un Osservatorio che ha come principale obiettivo l'analisi dell'impatto dello smart working nei diversi contesti socio-lavorativi che caratterizzano la Aree interne (scadenza 6 dicembre 2025);
- **Inail** - Collaborazione per garantire l'implementazione del 'Sistema informativo sulle professioni' che nasce dall'opportunità, offerta dagli sviluppi della tecnologia web, di rendere disponibili e tenere insieme informazioni sulle professioni già raccolte da un gruppo di soggetti pubblici (scadenza 21 dicembre 2025);
- **Università degli Studi di Palermo - Dipartimento di scienze economiche, aziendali e statistiche (DSEAS)** - Protocollo d'intesa per collaborare: nella implementazione di progetti di ricerca, di intervento, di formazione e nella modellizzazione e sperimentazione di modelli e protocolli per lo sviluppo del potenziale di occupabilità e per una migliore inclusione sociale attiva e partecipata, senza discriminazioni, degli studenti e dei giovani adulti in ingresso nel mondo del lavoro con particolare attenzione alle categorie a rischio di esclusione; nella costruzione di una banca dati e nell'analisi e valutazione dei dati raccolti con strumenti condivisi e validati allo scopo di disegnare e migliorare percorsi e strumenti di intervento, di monitoraggio e di valutazione di impatto (scadenza 30 gennaio 2025);
- **Regione Piemonte - Direzione Sanità e Welfare e Direzione Istruzione, Formazione professionale e Lavoro** - Accordo di collaborazione per lo sviluppo di strumenti, metodologie e articolazioni istituzionali per l'analisi e la promozione del benessere di bambine, bambini e adolescenti nei territori nei quali insistono le competenze degli Enti gestori delle funzioni socio-assistenziali e dei rispettivi Centri per le Famiglie, in sinergia con gli Istituti scolastici localmente presenti (scadenza 7 febbraio 2026);
- **Alfa Liguria - Agenzia Lavoro Formazione Accreditamento** - Protocollo d'intesa per garantire l'implementazione del 'Sistema informativo sulle professioni' mediante la sua integrazione con i dati statistici raccolti da Alfa Liguria in tema di formazione e mercato del lavoro locale (scadenza 6 marzo 2026);
- **Università degli Studi del Sannio** - Accordo Quadro teso ad esplorare sinergie tra tutte le competenze presenti all'interno dei due Enti. La collaborazione si strutturerà su linee di intervento

che potranno riguardare varie aree tematiche, da definire mediante la stipula di appositi accordi operativi, che in ogni caso richiameranno l'Accordo (scadenza 1° giugno 2026);

- **Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia** - Accordo di collaborazione tecnico-scientifica e di ricerca finalizzato a consentire ad entrambe le Parti di accrescere la conoscenza sui modelli di analisi delle politiche erogative e dei programmi di sostegno al reddito, del mercato del lavoro, dell'istruzione terziaria, nonché alle implicazioni sul tessuto sociale ed economico del Paese (scadenza 3 agosto 2026);
- **The Federal Institute for Vocational Education and Training - BIBB (Germania)** - Accordo di cooperazione per la realizzazione di attività di sostegno reciproco, di collaborazione e di scambio di informazioni nei settori dell'istruzione e della formazione professionale e della ricerca in materia di IeFP (scadenza 15 settembre 2026);
- **Fondimpresa** - Convenzione per continuare ed ampliare le reciproche conoscenze e ottimizzare le rispettive competenze nello studio e nell'analisi dei piani formativi del Fondo, della valutazione d'impatto della formazione e dei cambiamenti produttivi e organizzativi derivanti dalla formazione sulle tecnologie abilitanti (Industria 4.0) e sull'implementazione di processi di sostenibilità ambientale e di transizione all'economia 'verde' (scadenza 31 gennaio 2026);
- **Università Telematica "Giustino Fortunato" Benevento** - Accordo Quadro teso ad esplorare sinergie tra tutte le competenze presenti all'interno dei due Enti. La collaborazione si strutturerà su linee di intervento che potranno riguardare diverse aree tematiche: politiche per il lavoro, l'occupazione e l'orientamento; politiche socioeconomiche e sviluppo locale; politiche sociali. Le modalità e i tempi della collaborazione tra l'Università e Inapp, nonché i conseguenti prodotti e risultati, saranno oggetto di regolazione mediante uno specifico accordo operativo da stipulare tra le Parti (scadenza 26 gennaio 2027);
- **IFEL - Fondazione Istituto per la Finanza e l'Economia Locale** - l'Accordo Inapp-IFEL intende sviluppare un'indagine quali-quantitativa a carattere valutativo, rivolta agli enti locali, al fine di approfondire elementi di conoscenza sui sistemi e interventi prodotti dall'economia e innovazione sociale sul territorio nazionale. Tali attività sono previste da un progetto Inapp PTA 2022-2024 sullo sviluppo dell'economia sociale (scadenza: l'Accordo decorre dal 29 marzo 2024 e terminerà alla conclusione delle attività del Progetto di cui al PTA 2022-2024 che è stato prorogato al 31/12/2025);
- **Università degli Studi di Verona - Dipartimento di Scienze Economiche** - Collaborazione scientifica finalizzata a realizzare attività di studio e ricerca finalizzate ad approfondire i temi dell'accesso alle prestazioni sanitarie, dell'utilizzo di servizi digitali e della mobilità intergenerazionale, attraverso l'indagine Inapp-Plus edizione 2024 (scadenza 31 dicembre 2027);
- **CNEL –** Accordo di collaborazione interistituzionale nell'ambito delle specifiche competenze definite dalla normativa vigente. A titolo esemplificativo, le attività riguardano uno o più dei seguenti macro-temi: istruzione e formazione professionale; integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro; superamento del divario di genere e superamento dell'esclusione sociale di specifici target svantaggiati da politiche e servizi per il lavoro; promozione della formazione e del lavoro in carcere. In particolare, con riferimento alla linea 4 della missione 5 componente 1 del PNRR - GOL - Garanzia di occupabilità dei lavorati; realizzazione e divulgazione di iniziative, studi, ricerche, rapporti, pubblicazioni ed elaborati

in genere che abbiano ad oggetto i temi economici e del lavoro con particolare riguardo per case studies e best practices che coinvolgono le Pa. (scadenza 22 settembre 2027);

- **ISCI- International Society for Child Indicators**. Collaborazione sul tema del benessere dei bambini e delle bambine in Italia e coordinamento internazionale per lo sviluppo di azioni positive finalizzate a promuovere la loro partecipazione attiva e contrastare la povertà educativa e l'esclusione sociale, con particolare riferimento della 5th wave of International survey of children's Well-Being ISCI WeB project. (scadenza 25 novembre 2027);
- **Accordo di collaborazione con Università di Genova – Dipartimento di Economia** per la realizzazione di attività di interesse comune connesse al progetto PTA 2024-2026 "La formazione manageriale come leva del cambiamento organizzativo per lo smart working" (accordo in corso di definizione alla data di predisposizione del presente Piano).

****

I.5.3 Terza missione

La Terza missione è l'insieme delle attività di trasferimento scientifico, tecnologico e culturale e di trasformazione produttiva delle conoscenze, che hanno l'obiettivo di ottenere benefici di natura sociale, culturale ed economica per lo sviluppo del Paese, attraverso i processi di interazione dell'Istituto, in qualità di ente di ricerca, con i policy maker, gli stakeholder, la cittadinanza e la società civile in generale, la diffusione di output e l'implementazione di sistemi di disseminazione.

L'attività di Terza missione intende raggiungere i seguenti obiettivi:

- progettazione e realizzazione di attività di natura sociale, educativa e culturale destinate ad un pubblico specializzato e non (istituzioni, università, scuole, imprese, associazioni, fondazioni ecc.);
- partecipazione ad attività con il coinvolgimento del pubblico specializzato e non (scuole, università, istituzioni, imprese, associazioni, fondazioni ecc.);
- condivisione dei risultati della ricerca attraverso canali di diffusione non accademici;
- rielaborazione dei risultati di ricerca in un linguaggio adatto alla comprensione del pubblico non specializzato;
- coinvolgimento attivo della società e degli utenti delle ricerche nel processo di ricerca;
- condivisione dei risultati provvisori dell'attività di ricerca con le parti interessate attraverso piattaforme aperte (tra cui, OA);
- coinvolgimento delle parti interessate in processi di *peer review*.

INFRASTRUTTURAZIONE TECNOLOGICA E DIGITALIZZAZIONE

Preordinata e condizione abilitante per garantire sostenibilità ed efficacia alle azioni di Inapp riconducibili alla Terza missione è la piena presa in carico dell'insieme degli indirizzi provenienti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), che prevede una strategia di interventi con particolare riguardo all'innovazione strutturale della Pubblica amministrazione.

Box 1 - Innovazione strutturale della PA e le pietre angolari del PNRR

L'obiettivo esplicitato nel PNRR è quello di trasformare in profondità la Pubblica amministrazione attraverso una strategia centrata sulla digitalizzazione e sull'*infrastruttura digitale* che punti al cloud, all'interoperabilità tra gli enti pubblici e rafforzi le difese di cybersecurity.

Digitalizzazione della PA

La digitalizzazione delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi della PA è un impegno non più rimandabile anche alla luce della transizione 'forzata' al distanziamento sociale, imposto dalla pandemia, che ha fortemente accelerato la digitalizzazione di numerose sfere della vita economica e sociale del Paese.

Il lavoro agile, divenuta ordinaria modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, ha contribuito in maniera decisa alla trasformazione della PA, volta ad individuare strumenti di lavoro sempre più flessibili e non vincolati al concetto della postazione di lavoro.

Infrastrutture digitali

La trasformazione digitale della PA segue un approccio 'cloud first', orientato alla migrazione dei dati e degli applicativi informatici delle singole amministrazioni verso un ambiente cloud. Questo processo consentirà di razionalizzare e consolidare molti dei data center oggi distribuiti sul territorio.

Dati e interoperabilità

La trasformazione digitale della PA si prefigge, quindi, di cambiare l'architettura e le modalità di interconnessione tra le basi dati delle amministrazioni affinché l'accesso ai servizi sia trasversalmente e universalmente basato sul principio *once only*, facendo sì che le informazioni sui cittadini siano a disposizione 'una volta per tutte' per le amministrazioni in modo immediato, semplice ed efficace, alleggerendo tempi e costi legati alle richieste di informazioni oggi frammentate tra molteplici enti. Si verrà a creare una 'Piattaforma nazionale dati' che offrirà alle amministrazioni un catalogo centrale di 'connettori automatici' (le cosiddette API - Application Programming Interface) consultabili e accessibili tramite un servizio dedicato, in un contesto integralmente conforme alle leggi europee sulla privacy, evitando così al cittadino di dover fornire più volte la stessa informazione a diverse amministrazioni.

Cybersecurity

La digitalizzazione aumenta nel suo complesso il livello di vulnerabilità della società da minacce cyber, su tutti i fronti (ad es. frodi, ricatti informatici, attacchi terroristici ecc.). Inoltre, la crescente dipendenza da servizi 'software' (e la conseguente esposizione alle intenzioni degli sviluppatori/proprietari degli stessi) e l'aumento di interdipendenza delle 'catene del valore digitali' (PA, aziende controllate dallo Stato, privati) pongono ulteriore enfasi sulla significatività del rischio in gioco e sull'esigenza, quindi, di una risposta forte.

L'Inapp, al fine di dare seguito alle indicazioni come sopra descritte, ha proceduto negli anni passati ad una profonda trasformazione della propria infrastruttura tecnologica, che ha portato alla realizzazione di un cloud privato (presso la sala CED della sede di Roma) e di un cloud pubblico ospitato presso fornitori certificati AGID.
L'intera infrastruttura risulta oggi virtualizzata e particolare attenzione è stata posta all'aspetto della *cybersecurity*.

Nel prossimo triennio ci si prefigge di proseguire con le attività fin qui poste in essere, su specifici portali o servizi che hanno registrato particolare interesse nell'utenza, nonché cantierizzare nuovi interventi che diano impulso alla gestione delle banche dati ed alla loro interoperabilità.

Di seguito, una breve descrizione degli applicativi e dei portali già esistenti che verranno interessati da interventi di manutenzione evolutiva, nonché 2 nuovi progetti che verranno realizzati nel prossimo triennio.

a. Atlante lavoro

Il sito web dell'Atlante lavoro con la sua banca dati e le sue sezioni riservata e il servizio Vali.co, consente al gruppo di lavoro Inapp di adempiere al mandato istituzionale di "Costruzione del Repertorio nazionale dei titoli di studio e delle qualificazioni professionali collegato al quadro europeo (EQF) e implementazione del sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze con lo sviluppo e/o miglioramento dei servizi di orientamento e di validazione e certificazione degli esiti degli apprendimenti, conseguiti anche in contesti non formali e informali".

Grazie, tra l'altro, alla realizzazione di un protocollo di dialogo informatico tra sistemi (API REST), il sistema ha suscitato un forte interesse e richieste di accessibilità ai dati e interoperabilità, avanzate da organismi regionali, nazionali e internazionali.

b. Professioni e fabbisogni

Strettamente correlato è il sistema informativo delle Professioni, costantemente utilizzato da cittadini, operatori pubblici e privati del mondo della formazione e del lavoro con notizie, dati e grafici provenienti dal ricco bacino di dati gestiti da Inapp.

L'aggiornamento delle competenze della forza lavoro occupata, è un passaggio essenziale affinché le imprese si adattino rapidamente alle trasformazioni socio-economiche, organizzative e tecnologiche in corso nel mercato del lavoro. Le attività svolte da Inapp raccolgono informazioni di tipo quantitativo e qualitativo sui fabbisogni segnalati da imprenditori e responsabili delle risorse umane in termini sia di numero di occupati che necessitano di formazione che di carenza di specifiche conoscenze e skills legate alle figure professionali presenti nelle imprese private con almeno un dipendente, un universo costituito da circa 1,5 milioni di realtà imprenditoriali di piccole, medie e grandi dimensioni.

c. Intranet

L'intranet rappresenta la base e l'infrastruttura per la comunicazione aziendale interna, rendendo più efficiente la vita lavorativa quotidiana e creando strumenti di cooperazione ben funzionante. Considerando il patrimonio informativo di dati cui è possibile accedere tramite la rete intranet, diventa fondamentale il tema della sicurezza, soprattutto perché sarà consentita la fruibilità dall'esterno della rete aziendale.

Inoltre, la creazione di un nuovo ambiente di collaboration, all'interno del quale condividere dati e informazioni, vede la Intranet come il portale di accesso a tali nuovi ambienti, rimarcando la necessità di un sistema che operi nella massima sicurezza.

d. Stage4eu

Stage4eu è un'app mobile e un sito web dove i giovani che vogliono fare uno stage in Europa possono trovare informazioni, notizie, testimonianze, consigli utili e le più interessanti opportunità di tirocinio nei Paesi europei. È un punto di riferimento per chi è alla ricerca di uno stage all'estero e un utile strumento di lavoro per gli operatori della formazione, dell'orientamento e del placement. L'app e il sito sono stati pubblicati nel 2017 e successivamente sono stati attivati i canali social del Progetto (YouTube, Twitter, Facebook e Instagram). Attraverso una adeguata campagna di promozione e pubblicizzazione, il sito e l'app hanno fatto registrare un sensibile incremento degli utenti, affermandosi come strumenti di grande utilità per tutti i giovani interessati a svolgere un'esperienza di stage in Europa.
Verranno implementate le funzionalità dell'app che a seguito degli interventi realizzati, è ora disponibile sia per IOS che per Android.
Questa componente della Terza missione prevede, inoltre, la programmazione e implementazione di nuovi dispositivi che consentano di supportare funzionalmente l'azione di valorizzazione delle attività di ricerca istituzionale e scientifica dell'Inapp. Parzialmente individuate per gli aspetti di contenuto nei paragrafi pertinenti, si riportano in questa sezione del PTA le descrizioni sintetiche relative agli aspetti di natura più tecnologica e comunicativa di tali nuovi dispositivi.

e. Realizzazione di un sistema centrale Personale Inapp

La gestione delle informazioni relative al Personale Inapp ed in generale a tutte le persone fisiche (collaboratori, stageur, relatori) che interagiscono con l'Istituto, è un progetto volto ad ottimizzare i processi interno.
L'obiettivo è quello di concentrare, all'interno di un unico repository, l'informazione, da distribuire poi ai diversi applicativi attraverso protocolli di comunicazione che ne garantiscano l'interoperabilità.
L'analisi e l'ingegnerizzazione del sistema è fondamentale e sarà oggetto dell'attività nel corso del 2025, per vedere la realizzazione dapprima in ambiente di sviluppo già nello stesso 2025 e successivamente in quello di produzione nel primo trimestre 2026.
L'utilizzo ed i contributi dei diversi attori interessati consentiranno la realizzazione degli interventi di manutenzione evolutiva che si ipotizza siano realizzati nel 2026 e 2027.

f. Realizzazione di un sistema di gestione del ciclo di vita dei progetti d'Istituto

La realizzazione di un sistema unico integrato, in grado di supportare i Responsabili della programmazione nella predisposizione del progetto da finanziare, sia esso con risorse istituzionali che con fondi esterni, passa attraverso la messa a terra dell'esperienza fin qui acquisita all'interno dell'Inapp.
Uno strumento che accompagni nell'intero ciclo di vita del progetto, i vari referenti di volta in volta interessati, nella programmazione, gestione e monitoraggio delle attività.
Anche in questo caso, l'analisi e l'ingegnerizzazione risultano l'obiettivo da realizzare nel 2025, per poi vedere al più tardi nel 2025 la realizzazione dapprima in ambiente di sviluppo e poi di produzione.

Il 2027, viene individuato come l'anno in cui si procederà con gli interventi evolutivi risultanti dell'utilizzo fattone nell'annualità precedente.

SOPHIA

Sophia intende fornire informazioni e analisi relative allo skills mismatch, individuato analizzando le web job vacancies, i risultati di apprendimento dei percorsi formativi e i curricula degli utenti. È stata realizzata l'analisi funzionale e dei modelli cognitivo, descrittivo e prescrittivo e definita l'architettura della soluzione ICT del progetto; inoltre, la ricerca, analisi e organizzazione di diverse fonti dati hanno portato a una prima ontologia di base (SOPHIA e Thesaurus Inapp) ed è stato sviluppato un primo prototipo.

Chiusa con successo la fase sperimentale, i risultati del progetto potranno costituire la base per lo sviluppo di ulteriori modelli di analisi ed elaborazione dei dati, che tengano conto anche del nuovo sistema SIISL del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, gestito da Inps, alla cui implementazione l'Istituto sta già dando un contributo.

CONT@CT CENTER

Questo rappresenta il sistema aziendale di scambio e diffusione dati e permette:

- la comunicazione di dati statistici elementari e/o elaborati prodotti dall'Inapp ad utenti esterni;
- la trasmissione di dati statistici elementari e/o elaborati a e da fornitori di servizi;
- lo scambio di dati statistici elementari e/o elaborati nelle disponibilità dell'Inapp a utenti interni.

Il Cont@ct Center Inapp dovrà assicurare, da un lato, una modalità sicura, chiara e agevole di trasmissione dei dati statistici, in ottemperanza di quanto previsto dalla normativa sulla protezione dei dati personali, sul segreto statistico e sulla sicurezza informatica; dall'altro la conservazione e archiviazione dei dati in piena sicurezza, nonché il tracciamento di tutti gli step autorizzativi per lo scambio e la trasmissione dei dati.

Il servizio, fruito tramite portale WEB, dovrà assicurare la sicurezza e la protezione dei dati, in base alla tipologia di utente loggato, di tutte le richieste di fornitura di banche dati o di elaborazioni statistiche avvalendosi delle seguenti funzioni:

- acquisizione di informazioni sulle banche dati messe a disposizione dall'Inapp;
- formulazione (tramite compilazione di form informatizzati e predefiniti) di richieste specifiche;
- trasmissione di documentazione a supporto delle richieste;
- scambio di informazioni (tramite chat dedicata) con gli operatori dell'Inapp;
- gestione, da parte degli operatori Inapp, della richiesta;
- trasmissione/acquisizione dei file dati o delle elaborazioni richieste;
- registrazione e archiviazione di tutte le informazioni e documentazione legate a ciascuna richiesta;
- archiviazione delle banche dati;
- visualizzazione dello storico delle richieste effettuate.

Portale accreditamento

Rappresenta il repertorio nazionale delle sedi formative regionali accreditate, espone le API a diversi applicativi dell'Inapp per i percorsi di orientamento https://www.inapp.gov.it/accreditamento/.

COMUNICAZIONE E DIVULGAZIONE SCIENTIFICA

La **comunicazione istituzionale**, in conformità agli Indirizzi strategici INAPP del triennio 2025-2027 e all'interno dello scenario complessivo del Piano nazionale scienza aperta (PNSA) 2021-2027, al fine di posizionare le attività ed i prodotti della ricerca istituzionale utilizzerà un **approccio multicanale**, promuoverà l'**interazione** con gli stakeholder (interni/esterni) e si doterà di tecniche e strumenti necessari a monitorare l'**impatto** della propria attività.

Tutte le **attività di comunicazione** saranno:

- declinate a partire dal **Piano di comunicazione** che prevederà anche una fase di consultazione aperta al personale di ricerca al fine di renderlo parte attiva di un processo comunicativo che lo vede coinvolto, sia come produttore di contenuti sia in quanto comunicatore all'interno del proprio network di riferimento;
- governate da specifiche **Policy** in linea con quanto avviene negli altri EPR (es. Social media policy – Istat);
- ingegnerizzate grazie a **strumenti di AI** che ottimizzeranno il patrimonio informativo istituzionale in funzione dei contenuti comunicativi da diffondere.

I **contenuti editoriali** elaborati a fini comunicativi potranno utilizzare approcci innovativi e tecniche narrative coinvolgenti (come lo storytelling), ed affronteranno le tematiche di maggiore attualità consolidando il know how dell'istituto al fine di valorizzare anche gli aspetti storicizzabili in relazione alle tematiche di competenza istituzionale.

Comunicazione interna

Ad una **comunicazione interna** rafforzata che, facilitando lo scambio con un approccio di *cross-contamination*, promuoverà la cultura organizzativa anche e soprattutto in questa fase della storia istituzionale con l'inclusione delle attività di ricerca ex Anpal, si affiancherà una **comunicazione esterna** sempre pronta a riallinearsi anche in relazione al monitoraggio dell'impatto.

Nello specifico l'**Intranet**, che è già gestita da un software capace di gestire architetture informative complesse, verrà potenziata mentre per il **portale web istituzionale**, che nel 2024 ha cambiato estensione in www.inapp.gov.it e per il quale si è provveduto al rilascio della versione in lingua inglese, si prevede di verificare la fattibilità di allineamento rispetto a quanto previsto da Designers Italia, con l'obiettivo di rendersi parte attiva nel processo complessivo di inclusione digitale portato avanti dal Governo, e di implementare strumenti di analisi dei flussi e di indicizzazione (SEO).

Comunicazione esterna

Ai fini di una piena **valorizzazione** degli output di ricerca agli stakeholders anche in un'ottica **di prossimità** rispetto ai propri target, l'Istituto continuerà a **partecipare** sia **ad eventi** organizzati dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nell'ambito delle campagne di comunicazione condivise che autonomamente ad **organizzare** seminari, conferenze e convegni nonché a

partecipare a omologhe iniziative promosse da istituzioni e soggetti terzi. Per tutti gli eventi si prevede di progettare degli strumenti che consentano di valutarne l'impatto in ottica di *customer satisfaction* (es. monitoraggio conversazioni online).
Si ritiene importante continuare a rafforzare **l'investimento nella comunicazione che abbia un impatto educativo e sociale** con la partecipazione ad iniziative che favoriscano la condivisione e la divulgazione dei contenuti per finalità sociale ed educativa con riferimento soprattutto a un pubblico non specializzato ed utilizzando anche servizi tematici, interviste, video animazioni ecc. nonché realizzando prodotti specifici (es. brochure istituzionale modulare adattabile in relazione all'evento specifico).
Per i **canali *social*** attivi (**X, Facebook, LinkedIn, Instagram e YouTube**) si analizzeranno i dati disponibili al fine di riallineare una strategia complessiva di eventuale ridimensionamento per ottimizzare e massimizzare l'*effort* anche in considerazione della neo-inaugurazione del **canale Whatsapp**. I canali continueranno ad essere monitorati con continuità e con strumenti specifici perché punto di primo contatto con gli utenti finali e tutte le funzionalità di carattere multimediale già introdotte (quali ad esempio i reels e le stories), saranno ulteriormente sviluppate anche attraverso la partecipazione attiva a reti dedicate quali l'associazione Pa social.

Pubblicazioni
Per quanto riguarda **le pubblicazioni** scientifiche dell'Istituto, tutte **native digitali** e disponibili **gratuitamente** in **OA** e sul **sito web** istituzionale, si continuerà ad investire nella loro **valorizzazione** e nella **traduzione** in lingua inglese di testi selezionati che potranno anche essere stampati in relazione ad occasioni specifiche di diffusione. Nel dettaglio:

- alle collane editoriali consolidate (**Report**, **Paper**, **Working Paper, *Policy brief***) si affiancherà la nuova collana **Focus Inapp** che accoglierà aggiornamenti e monitoraggi su iniziative in corso e progetti/programmi di politica attiva;
- proseguiranno le linee di attività legate alla **rivista scientifica quadrimestrale *Sinappsi*** il cui Comitato scientifico editoriale è stato rinnovato ed è oggi costituito da autorevoli accademici, alcuni dei quali strettamente collegati con *decision maker* nazionali e internazionali. Il Comitato ha iniziato la costruzione del nuovo percorso scientifico della Rivista in linea con gli indirizzi strategici dell'Ente e su questa linea si è inoltre deciso di presentare domanda per il riconoscimento della rivista in fascia A dell'Anvur, per l'Area 14 Politiche sociali al fine di ampliarne la visibilità sia rispetto al target dei lettori che dei potenziali autori;
- continuerà la redazione della newsletter digitale ***INAPP news*** per la quale potrebbe essere valutata una revisione strutturale che la renda più allineata rispetto alle strategie comunicative complessive;
- proseguiranno anche le attività editoriali e promozionali del **Rapporto istituzionale** con cui si presenta annualmente un **quadro interpretativo organico**, a partire dai dati di ricerca, delle dinamiche socioeconomiche, delle politiche del lavoro, della formazione e dell'inclusione sociale. Si prevede anche una versione interattiva integralmente digitale sulla falsariga di altri prestigiosi rapporti (es. Economic outlook | OECD) e la presentazione annuale nell'ambito di un grande evento ma verrà anche periodicamente rilanciato, nel corso dell'anno di riferimento, al fine di amplificare ed estendere nel tempo la sua portata comunicativa.

Biblioteca

La Biblioteca INAPP Vincenzo Saba, continuerà ad essere un luogo identitario dell'Ente anche attraverso lo sviluppo delle attività e dei servizi offerti che verranno declinati nella **Carta dei servizi** complessiva di Inapp. La Biblioteca gestisce, oltre al catalogo **OPAC** del posseduto, anche il repository **OA** che raccoglie e rende disponibile la produzione editoriale istituzionale consultabile anche tramite il portale istituzionale. All'interno dell'Open archive troveranno spazio delle schede descrittive dei ricercatori/ricercatrici, che consentiranno di valorizzare il singolo profilo, il CV nonché in maniera aggregata le pubblicazioni ed i temi di ricerca specifici, e si prevede di implementare specifici indici citazionali. Tra le nuove iniziative che andranno ad affiancare quelle consolidate, come la partecipazione a **gruppi di lavoro** e **comunità di pratica** (DFP - Documentazione di fonte pubblica in rete e GWMAB - Gruppo Wikidata per Musei, Archivi e Biblioteche), si prevede lo sviluppo di ulteriori partenariati (ad es. biblioteche, centri di documentazione, centri di ricerca e università) in ottica **open science** nonché la progettazione di soluzioni ed iniziative interne di divulgazioni sui temi della scienza aperta.

Si prevede inoltre di proseguire due linee di attività specifiche già avviate nel 2021:

- **Il recupero del fondo antico Biblioteca Inapp**
  Il progetto, è pubblicato al link Home - Lavoro e società (beniculturali.it), prevede ancora la stampa del catalogo e l'allestimento fisico della time line della mostra con codici QR attivi sui percorsi della mostra. Vista l'esperienza acquisita la Biblioteca si augura di poter realizzare un'iniziativa analoga che abbia come oggetto i primi 50 anni di Isfol/Inapp.
- **Inapp OA: dall'Open Access al Linked Open Data (LOD)**
  L'Istituto ha incrementato l'accesso alle pubblicazioni scientifiche attraverso il potenziamento della diffusione in ambienti aperti proseguendo l'implementazione in Wikidata dei dataset Autori, Opere, Thesaurus. Nel dettaglio, oltre alla pagina di riferimento del progetto, sono state scritte query specifiche che generano 'grafi' utili a visualizzare il posizionamento dell'Istituto (es. Ricercatore INAPP). Nel corso del 2024 è stata inoltre realizzata la versione RDF/SKOS del thesaurus Inapp che è utilizzato per indicizzare la documentazione tecnico scientifica istituzionale LodLive - browsing the Web of Data. L'iniziativa, avviate con specifico progetto a partire dal PTA 2021-2023, proseguirà come attività ordinaria di Istituto.
  Come prospettiva futura, la Biblioteca intende presentare una Web APP pubblica che consenta la fruizione del thesaurus sia attraverso interfaccia che attraverso query SPARQL.

PROGRAMMA ERASMUS+

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 (Autorità nazionale) alla Commissione europea. Il Programma Erasmus+ si pone l'obiettivo di offrire a studenti frequentanti percorsi di istruzione e formazione professionale iniziale e continua, neo-diplomati, neo-qualificati, apprendisti e professionisti della formazione l'opportunità di partecipare ad iniziative di mobilità transnazionale volte al rafforzamento di competenze professionali cruciali in una logica di occupabilità e di crescita personale, nonché di supportare azioni di cooperazione mirate a

promuovere l'innovazione e la qualità dei sistemi di istruzione e formazione professionale. L'Inapp Agenzia nazionale Erasmus+ opera in stretta sinergia con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, responsabile del coordinamento, a livello nazionale, dell'ambito istruzione e formazione professionale del Programma. Tale collaborazione si sostanzia in costanti interlocuzioni e scambi tesi a massimizzare l'implementazione di Erasmus+ volta all'efficace attuazione degli indirizzi di policy rilevanti dell'Agenda europea per l'istruzione e la formazione. L'Istituto svolge, nell'ambito di uno specifico accordo di contribuzione con la Commissione europea (Direzione generale Istruzione, Gioventù, Sport e Cultura), numerosi compiti quali:

- informazione e consulenza sul Programma al fine di massimizzare la partecipazione al dispositivo, soprattutto da parte di organizzazioni newcomer;
- valutazione e selezione di iniziative progettuali presentate da organismi attivi nell'ambito istruzione e formazione professionale e relativa contrattualizzazione;
- erogazione dei finanziamenti e attività di monitoraggio e controllo delle iniziative finanziate;
- promozione, disseminazione, valorizzazione dei risultati conseguiti dalle iniziative finanziate e azioni di monitoraggio tematico volte a rafforzare la visibilità degli esiti e sostenere un'utile condivisione e contaminazione reciproca tra esperienze progettuali;
- attività di cooperazione e formazione transnazionale, volte ad innalzare la qualità dell'implementazione del Programma e rafforzarne la rispondenza agli indirizzi di policy strategici europei e nazionali.

In linea con la *core* mission dell'Istituto, l'Inapp Agenzia nazionale Erasmus+ realizza, inoltre, diversificate attività di analisi volte ad esplorare il contributo del Programma alle priorità dello Spazio Europeo per l'Apprendimento. Tali approfondimenti riguardano, in particolare:

- l'innovazione e la trasformazione digitale dei sistemi di istruzione e formazione, attraverso l'analisi di strumenti innovativi e lo scambio di buone pratiche sviluppati e messi a sistema nell'ambito del Programma Erasmus+, a supporto dell'attuazione delle politiche nazionali ed europee rilevanti in materia;
- la transizione verde, con un focus sui risultati conseguiti dal Programma Erasmus+ a supporto della definizione di nuove competenze e dell'economia green, al fine di fornire spunti di riflessione a decisori istituzionali e stakeholder;
- l'inclusione sociale, e, in particolare, il contributo di Erasmus+ allo sviluppo di approcci più inclusivi volti a favorire la piena integrazione delle persone a rischio di esclusione e la trasformazione di organizzazioni e contesti di riferimento, offrendo al contempo spunti di policy advice.

Gli esiti di tali indagini sono oggetto di pubblicazioni di Istituto nonché di mirate azioni di promozione volte a massimizzarne la visibilità e le ricadute, sia a livello nazionale che europeo.

Nel quadro generale delle attività di comunicazione dell'Istituto, sono previste iniziative promozionali e informative specifiche svolte dall'Agenzia nazionale Erasmus+, realizzate in stretta collaborazione con l'Istituto al fine di massimizzarne l'impatto e garantirne la coerenza con i messaggi chiave di comunicazione Inapp. Tali iniziative sono volte a promuovere le opportunità offerte dal Programma e a valorizzare i risultati conseguiti dalle iniziative finanziate, a beneficio del pubblico più ampio e di tutti gli stakeholder di riferimento, anche al fine di

sostenere un utile mainstreaming delle pratiche innovative e delle esperienze di eccellenza in una logica di supporto all'innovazione dei sistemi di istruzione e formazione.
L'Agenzia, inoltre, gestisce il sito web italiano dedicato al Programma Erasmus+ ed i relativi account sui social media (Facebook, X, Instagram, LinkedIn). L'insieme delle attività di comunicazione viene realizzato sulla base di un Piano annuale degli eventi (comprensivo anche di produzione editoriale, attività divulgative e promozionali) predisposto dall'Agenzia nazionale e del piano editoriale dedicato alla comunicazione sui social media. Le azioni di informazione e valorizzazione dei risultati del Programma si avvalgono di una serie di eventi, sia organizzati direttamente dall'Agenzia nazionale che da altri stakeholder, nonché di pubblicazioni e testimonianze dirette di partecipanti. Una specifica linea di attività concerne, inoltre, la selezione e promozione delle buone pratiche del Programma che si auspica possano rappresentare fonte di ispirazione per ulteriori esperienze di successo. La specificità di Erasmus+ consente, inoltre, la realizzazione di attività di cooperazione e formazione transnazionale che vedono il coinvolgimento di organizzazioni italiane a momenti di scambio, condivisione e valorizzazione dei risultati a livello europeo. In particolare, si prevede la partecipazione ad attività di cooperazione di lungo termine, coordinate da diverse Agenzie nazionali europee, volte a rafforzare il contributo di Erasmus+ alle strategie europee di trasformazione digitale dei sistemi di istruzione e formazione e inclusione e diversità, nonché a rafforzare l'impatto delle attività di mobilità transnazionale e il senso di appartenenza all'UE, massimizzando la visibilità dei risultati conseguiti in materia dal Programma e supportando l'implementazione di iniziative rilevanti, anche attraverso un'utile scambio di metodologie e strumenti.
L'Agenzia partecipa, inoltre, ad una serie attività di informazione e promozione realizzate dalla Commissione europea. In particolare, la European Vocational Skills Week, organizzata in contemporanea in tutti i Paesi europei, intende promuovere le opportunità offerte dai percorsi di istruzione e formazione professionale attraverso una serie di eventi che spaziano da seminari e performance alla valorizzazione delle esperienze dei partecipanti ad Erasmus+, attività che vanno ad affiancarsi a momenti a carattere istituzionale volti a sostenere il contributo del Programma all'attuazione delle policy rilevanti. Un'altra iniziativa, gli Erasmus Days, rappresenta un momento di valorizzazione volto a raccontare e celebrare in tutta Europa le esperienze realizzate nella cornice del Programma Erasmus+.
Infine, si segnalano le attività di comunicazione dedicate alla divulgazione dei risultati del Programma verso gli stakeholder rilevanti ed il più ampio pubblico. Tali iniziative mirano a massimizzare la visibilità dell'impatto dell'ambito istruzione e formazione professionale di Erasmus+ attraverso campagne sui media, nonché la realizzazione di conferenze e rassegne stampa di divulgazione degli esiti delle ricerche realizzate dall'Inapp Agenzia nazionale Erasmus+.

PROGETTO - REFERNET ITALY 2024-2027 (CEDEFOP)

ReferNet è la Rete europea istituita dal Cedefop (European Centre for the Development of Vocational Training) nel 2002 per favorire la conoscenza dei sistemi e delle politiche di istruzione e formazione (VET) in Europa. Ogni Stato membro dell'Unione europea è rappresentato da un'organizzazione chiave che si occupa di ricerca e analisi in materia di VET, denominata National ReferNet Partner.

L'Inapp è dal 2002 il Partner italiano della Rete ReferNet, che opera su incarico istituzionale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, che nomina al suo interno il National Representative. Nel 2023 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di intesa con il Ministero dell'Istruzione e del merito, ha confermato il sostegno all'Inapp quale National ReferNet Partner per il quadriennio 2024-2027. Presso l'Inapp opera, pertanto, il National Coordinator di ReferNet Italy.

L'attività consiste nell'elaborazione di studi, analisi, rapporti e documenti tecnico-scientifici sui processi di riforma del sistema di istruzione e formazione in chiave comparativa europea. A tal fine, Inapp realizza numerosi prodotti, tra cui:

- Il Rapporto italiano sul 'Policy Reporting', esito dell'attività denominata 'Reporting on VET and VET-related policy', che fornisce un quadro d'insieme dello sviluppo delle politiche e delle riforme in ambito VET, con particolare riferimento al conseguimento delle priorità europee in ambito nazionale.
- Il Country report italiano 'VET in Europe', esito dell'attività denominata 'Reporting on national VET systems', che descrive il sistema VET del Paese e la sua evoluzione in chiave europea, registrando altresì le novità introdotte nei contesti nazionali in funzione del rafforzamento dello Spazio europeo dell'Istruzione e della Formazione e dell'European Area of Skills and Qualifications.
- Il contributo italiano alla 'Timeline of VET policies in Europe', un tool online che raccoglie strategie, piani, atti giuridici, regolamenti e misure pratiche nella VET e nell'apprendimento permanente (LLL) in UE, Islanda e Norvegia. Le informazioni sono organizzate per facilitare il filtro e il confronto per Paese o gruppo target.
- Lo 'Spotlight on VET', un opuscolo di immediata fruibilità e di elevata accessibilità, che mette in evidenza le caratteristiche principali del sistema VET di ogni Paese, aggiornato costantemente.
- Lo 'Spotlight on Skills', report a livello nazionale che discute le principali sfide e opportunità affrontate dai Paesi in Europa sui temi dello skill mismatches.
- Articoli o saggi specialistici, che focalizzano argomenti di primo piano presenti nell'Agenda VET della Presidenza europea di turno; ad esempio: "Better understanding of qualification requirements in online job advertisements"; "Skills anticipation targeting the impact of green transition"; "Thematic perspective on implementing European priorities in VET in line with national implementation plans (NIPs)"; "Financing adult learning/CVET and recent developments"; "Deepening on Microcredentials - labour market sector relevance, quality and inclusion".
- "National news on VET", brevi articoli per informare i lettori non nazionali sui recenti sviluppi in materia di istruzione e formazione professionale e ad essa correlati o sui risultati di survey nazionali sugli sviluppi in atto nel campo della formazione e del mercato del lavoro in ambito nazionale, pubblicati a cadenza almeno quadrimestrale.
- Azioni di comunicazione e di visibilità, che comprendono il mantenimento e l'aggiornamento del sito Internet ReferNet Italy, attività sui social media e la partecipazione ad eventi.
- La partecipazione ai numerosi eventi e meeting internazionali in presenza o da remoto organizzati dal Cedefop e dalla Rete e al Forum di discussione sulla piattaforma ReferNet.

ReferNet svolge pertanto un ruolo chiave nel processo di monitoraggio e analisi dei progressi verso il raggiungimento degli obiettivi in materia di VET e il Rapporto annuale sui progressi delle iniziative di sviluppo di policy (Policy Development) costituisce la principale fonte di informazioni in tal senso. Durante l'esercizio annuale di policy reporting, la Rete ReferNet ha il compito di mappare le iniziative di policy development in Europa, fra cui quelle collegate alle misure descritte nei NIP (National Implementation Plan), predisposti dagli Stati membri in risposta alla raccomandazione VET e alla dichiarazione di Osnabrück, per affrontare le priorità europee e raggiungere gli obiettivi nazionali in materia di VET e apprendimento permanente.
I rapporti ReferNet rappresentano oggi una delle principali fonti utilizzate al livello europeo per alimentare il monitoraggio dell'implementazione della Raccomandazione del Consiglio sulla VET. Come negli altri Paesi UE, l'Italia è chiamata ad assicurare l'implementazione del proprio NIP (National Implementation Plan) delle misure attraverso le quali intende dare sostanza alla Raccomandazione.
Tutta la produzione di ReferNet Italy è disponibile in formato aperto sul sito internet di Inapp: https://www.inapp.gov.it/refernet/.
È inoltre disponibile, insieme a quella dei 29 Paesi aderenti alla Rete ReferNet, sul sito internet del Cedefop: https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/refernet.

PROGETTO 'IT - IMPLEMENTATION OF THE EUROPEAN AGENDA FOR ADULT LEARNING' 2022-2023 e 2024-2025

A seguito della conferma della nomina da parte dei Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione e del merito, Inapp ha ottenuto il finanziamento per la prosecuzione e sviluppo di attività in qualità di Coordinatore nazionale per l'Agenda europea sull'Adult Learning anche per il 2024-2025. La proposta prevedeva un supporto alla realizzazione delle attività dell'Anno europeo delle competenze, attività svolta e terminata nel corso del 2024. Una seconda direttrice di intervento prevedeva l'organizzazione di workshop e laboratori formativi con tutti i CPIA per l'aggiornamento dei docenti e la predisposizione di strumenti per la realizzazione dei processi di skills gap analysis in ingresso (Patti formativi individuali). Nel corso del 2025 è prevista la realizzazione degli ultimi due laboratori (orientativamente a Bergamo e Catania) da realizzare in stretta collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e del merito, nonché la realizzazione di indagini sulle prassi di erogazione di competenze trasversali nei contesti scolastici e in azienda. A gennaio sarà predisposto il Rapporto intermedio sull'attuazione del progetto. Completano queste attività le consuete azioni di disseminazione e comunicazione. Infine, tra giugno e luglio, è prevista la predisposizione di una nuova candidatura per un progetto di implementazione dell'Agenda UE, che coprirebbe le azioni da svolgersi nel periodo 2026-2027. Nel mese di maggio, pertanto, saranno avviate le interlocuzioni con MLPS e MIM per definirne congiuntamente i contenuti, come da prassi ormai consolidata nelle ultime 4 edizioni dei progetti sull'adult learning.

PROGETTO REFERENCE POINT EQAVET

Il Reference Point è un elemento chiave della rete europea EQAVET (European Quality Assurance for Vocational Education and Training) e contribuisce attivamente alla promozione dell'implementazione delle Raccomandazioni europee relative alla qualità. Il suo ruolo si concretizza nel supportare il processo nazionale di creazione di un sistema di assicurazione della qualità, favorendo lo sviluppo di una cultura tecnico-scientifica solida. Inoltre, il Reference Point svolge una funzione di disseminazione delle buone prassi e degli strumenti necessari per il miglioramento continuo del sistema di formazione e istruzione professionale.
Le attività condotte dal Reference Point fanno riferimento alle seguenti direttrici di azione: adesione, insieme agli altri National Reference Point e organismi coinvolti, alla rete europea EQAVET; analisi dell'implementazione del framework EQAVET e dei relativi indicatori per la qualità della formazione; partecipazione a Peer Learning e Peer Review a livello europeo; contributo a gruppi di lavoro europei dedicati al confronto, allo scambio di pratiche innovative e alla definizione di nuove politiche e strumenti attuativi; partecipazione a conferenze scientifiche ed eventi nazionali ed internazionali, attività di informazione, disseminazione e assistenza tecnica agli stakeholder nazionali e regionali, nell'ottica di sostenere lo sviluppo dei loro programmi per l'implementazione della qualità; sperimentazione e diffusione a livello nazionale di metodologie e strumenti operativi come la Peer Review e l'autovalutazione tra gli erogatori di istruzione e formazione professionale; studio, ricerca ed elaborazione di materiali informativi su sistemi e pratiche inerenti alla qualità nell'istruzione e nella formazione professionale.
Il Reference Point si avvale di un Comitato d'indirizzo (National Board) del quale fanno parte il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'Istruzione e del merito, le Regioni e le Province autonome, le Parti sociali, esperti della formazione e rappresentanti dei soggetti erogatori di istruzione e formazione professionale.
Attualmente il Reference Point è impegnato nell'attuazione del progetto approvato e finanziato dalla Commissione europea per il periodo 1° settembre 2023 - 31 agosto 2026 (Support to the European Quality Assurance in Vocational Education and Training National Reference Points – EQAVET NRP), articolato in tre linee di attività con molteplici articolazioni operative. Nelle indicazioni della Commissione europea riveste particolare importanza il secondo ciclo di sperimentazione delle Peer review di sistema, per il quale il National Reference Point italiano è impegnato come Paese pari in sei PR e organizza la PR dell'Italia a livello regionale.

EURODESK ITALY

L'Istituto ha in essere un Protocollo d'intesa, attivo dal 2002 e rinnovato di anno in anno, per l'adesione alla rete nazionale italiana di Eurodesk.
Eurodesk è la rete ufficiale del programma Erasmus+ Gioventù e del Corpo europeo di solidarietà per l'informazione sui programmi e le iniziative promosse dalle istituzioni europee in favore dei giovani.
Realizzata con il supporto della Commissione europea - DG EAC (Istruzione e Cultura) e dell'Agenzia Italiana per la Gioventù, opera per favorire l'accesso alle opportunità offerte dai programmi europei in diversi settori, in particolare: mobilità internazionale, cultura, formazione

formale e non formale, lavoro, volontariato. Eurodesk è presente in 36 Paesi europei con strutture di coordinamento nazionali e oltre 2.100 punti di informazione decentrata sul territorio. L'attività viene svolta dal Servizio Rapporti Istituzionali dell'Istituto.

Con la soppressione dell'Anpal e il trasferimento all'Inapp del personale ex Anpal appartenente al comparto della ricerca, su designazione ministeriale l'Inapp ha acquisito nel 2024 i Punti Nazionali di Contatto (PCN) di tre ulteriori dispositivi europei: EQF, Euroguidance ed Europass.
Questi Punti di Contatto Nazionali fanno parte della strategia per l'implementazione di strumenti e network europei a sostegno della mobilità per motivi di studio e/o di lavoro ed operano in quadro sinergico di azioni e strumenti di finanziamento.

PUNTO DI CONTATTO NAZIONALE EQF

È responsabile del processo di referenziazione delle qualificazioni italiane al quadro europeo EQF (European Qualification Framework) per l'apprendimento permanente, in stretto coordinamento con le altre amministrazioni nazionali e regionali. Promuove la trasparenza delle qualificazioni europee attraverso l'EQF ed opera in sinergia con i PCN Europass ed Euroguidance e con altre reti europee per la qualità e la trasparenza delle qualificazioni.
Le attività del PCN EQF sono programmate anche rispetto alla partecipazione al GRANT EQF 2024-2026 (Programma Erasmus), la cui candidatura progettuale è stata presentata alla Commissione europea a fine ottobre 2023 ed è stata approvata; poiché il progetto è stato presentato a titolarità della soppressa Anpal, nel corso del 2024 sono state avviate e concluse tutte le azioni necessarie ad assicurare che l'incarico ad Inapp da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, condiviso con il Ministero dell'Istruzione del merito, si traducesse nella sottoscrizione della Convenzione con la Commissione europea.
Inoltre, è pianificato lo sviluppo e la manutenzione del Registro delle qualificazioni. Le attività di sviluppo di EQF saranno necessariamente integrate con le attività in essere in Istituto legate all'implementazione dell'Atlante del Lavoro e con le attività relative ad altre classificazioni europee delle professioni e delle competenze.

PUNTO DI CONTATTO NAZIONALE EUROGUIDANCE

Il PNC è partner della Rete europea Euroguidance, promuove la crescita professionale degli operatori dell'orientamento e la mobilità internazionale per motivi di studio e formazione, coordina la Rete Nazionale di Diffusione di organizzazioni nel settore dell'orientamento e della mobilità. Opera in sinergia con i PCN Europass ed EQF per le parti comuni di informazione e comunicazione. Le attività del PCN Euroguidance sono programmate anche rispetto alla partecipazione al GRANT EQF 2024-2026 (Programma Erasmus), la cui candidatura progettuale è stata presentata alla Commissione europea a fine ottobre 2023 ed è stata approvata; poiché il progetto è stato presentato a titolarità della soppressa Anpal, nel corso del 2024 sono state avviate e concluse tutte le azioni necessarie ad assicurare che l'incarico ad Inapp da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, condiviso con il Ministero dell'Istruzione del merito, si traducesse nella sottoscrizione della Convenzione con la Commissione europea.

PUNTO DI CONTATTO NAZIONALE EUROPASS

Il PCN gestisce la parte tematica (Country specific) e promuove l'utilizzo del portale europeo https://europa.eu/europass/it e dei vari strumenti e servizi che la piattaforma Europass offre per sostenere istruzione, formazione, orientamento e lavoro nonché la promozione dei documenti Europass (CV, Supplementi al Certificato e al Diploma, Europass Mobilità) utili alla mobilità per studio e lavoro in Europa. Opera in sinergia con i PCN Euroguidance ed EQF. Le attività del PCN Europass sono programmate anche rispetto alla partecipazione al GRANT EQF 2024-2026 (Programma Erasmus), la cui candidatura progettuale è stata presentata alla Commissione europea a fine ottobre 2023 ed è stata approvata; poiché il progetto è stato presentato a titolarità della soppressa Anpal, nel corso del 2024 sono state avviate e concluse tutte le azioni necessarie ad assicurare che l'incarico ad Inapp da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, condiviso con il Ministero dell'Istruzione del merito, si traducesse nella sottoscrizione della Convenzione con la Commissione europea.

Supporto all'Ufficio di Coordinamento Nazionale (UCN) EURES e alla realizzazione del progetto TMS EURES

L'Inapp, attraverso una specifica Unità di supporto, contribuirà alla realizzazione delle attività proprie dell'UCN EURES – che è incardinato presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – assicurando la continuità nel rispetto degli adempimenti previsti dal regolamento UE (es: ciclo di programmazione e reporting, monitoraggio periodico, attività di formazione dello staff, organizzazione di eventi, attività di comunicazione ecc.).
Inapp, inoltre, è partner associato del progetto EURES TMS (ESF_2024_EURES-TMS), che vede come capofila MLPS-UCN EURES Italia e prevede, oltre ad Inapp, la partecipazione di organismi provenienti da 11 Paesi UE. L'obiettivo è quello di contrastare gli squilibri nel mercato del lavoro e favorire la mobilità di lavoratori tra i Paesi coinvolti, tutti partecipanti alla Rete UE EURES. Per quanto riguarda la quantificazione dell'obiettivo, si prevede la realizzazione di 1200 mobilità e il coinvolgimento di circa 450 imprese. Le attività comprendono reclutamento, selezione orientamento, inserimento e placement. Inapp è principalmente coinvolto nelle azioni di management generale (a supporto del MLPS) e soprattutto nell'indagine sugli effetti degli stage all'estero, attraverso la realizzazione di una survey post-placement.

ATTIVITÀ DI COOPERAZIONE BILATERALE ITALIA-GERMANIA

Già a partire dal 2012 si è registrata una forte collaborazione tra Italia e Germania nel campo della formazione professionale, evidenziata dai numerosi Memorandum d'intesa che si sono susseguiti e che riguardano sia il coordinamento e la cooperazione rafforzata in materia di politiche attive del lavoro, sia una importante linea di azione congiunta per il rafforzamento della formazione professionale e più generale una cooperazione allargata sul tema delle transizioni scuola-lavoro. A partire dal 2017 i rapporti bilaterali di cooperazione rafforzata sul tema delle transizioni e, più in generale, della modernizzazione dell'istruzione e formazione tecnica e professionale, si sono intensificati anche in funzione del consolidamento a livello nazionale delle riforme che hanno interessato il sistema dell'istruzione e della formazione verso il modello duale.

Molteplici iniziative e progetti sono stati portati avanti dal 2018 al 2020 sul tema della transizione duale, sulla formazione dei tutor aziendali, sulla cooperazione e il dialogo tra gli attori del sistema scuola-lavoro ecc., in un'ottica di valorizzazione delle buone pratiche del sistema duale tedesco nel contesto delle riforme italiane. Proprio a tale fine a febbraio 2024 è stata sottoscritta una dichiarazione comune d'intenti, a conferma del forte interesse dei due Paesi alla prosecuzione e al rafforzamento di tale asse strategico della cooperazione bilaterale. Uno dei punti focali dell'Intesa appena ratificata tra i due Paesi, nel decennale della cooperazione bilaterale, è rappresentata proprio dalla promozione del dialogo partecipativo con il coinvolgimento di altri stakeholder alla cooperazione bilaterale, con l'obiettivo di creare Reti di attori bilaterali modello, partecipate sia da stakeholder pubblici che privati su temi di interesse reciproco e finalizzate alla promozione del sistema duale, della qualità della formazione in azienda, dell'orientamento professionale e del dialogo partecipativo tra istituzioni formative e mondo del lavoro rappresentato da imprese, organizzazioni datoriali e sindacali. È in questo contesto che a dicembre 2022 si tenuto il kick off dell'iniziativa **"ConnActions"** che mira a fornire un know-how e supporto duraturo e qualificato all'attivazione di partenariati strategici tra i due Paesi ed alla creazione di reti di cooperazione qualificate e sostenibili nel tempo.
Tra la fine del 2022 e settembre 2023, con una serie di "Call to action", si sono aperti i termini per le manifestazioni di interesse per gli attori nazionali, in Italia ed in Germania, interessati a prendere parte ad una delle 5 Reti gemellate bilaterali per il quadriennio 2022-2026 su temi di reciproco interesse e scambio in relativi alla Formazione professionale, sistema duale, formazione sul luogo di lavoro e temi correlati (http://www.connactions.eu). L'istituto, anche grazie ad un accordo di stabile collaborazione con il BIBB, sarà coinvolto in studi e analisi svolte congiuntamente e nelle attività di disseminazione e valorizzazione dei risultati conseguiti nel quadro dell'Accordo di Cooperazione. Già all'inizio del 2025 è prevista una visita di studio in Germania, nel corso della quale sarà possibile confrontarsi con gli interlocutori tedeschi sullo stato di attuazione di alcune policies in materia di apprendimento in duale, formazione degli adulti e dispositivi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze.

RETI DI NATURA SCIENTIFICA O CON FINALITÀ DI POLICY ADVICE

Un ampio capitale sociale consente all'Inapp di disporre di interlocuzioni privilegiate con partner appartenenti alla comunità scientifica del Paese, alimentando e arricchendo il confronto scientifico sui temi di intervento analitico e valutativo che rappresentano i principali ambiti di interesse strategico dell'Istituto. Vanno in questa direzione, a mero titolo esemplificativo, le adesioni a reti nazionali quali la RUIAP (Rete delle Università per l'apprendimento permanente, che riunisce più di trenta Università italiane, alcune organizzazioni e esperti, impegnati nella promozione dell'apprendimento permanente) e il network dei Centri Regionali di Ricerca, Sperimentazione & Sviluppo, istituiti dal Ministero dell'Istruzione per sostenere la ricerca educativa nella filiera dell'Istruzione degli Adulti (CPIA).
Inoltre, perseguendo l'obiettivo di internazionalizzare progressivamente l'attività di ricerca sui temi propri dell'Istituto, Inapp aderisce ad una serie di Reti internazionali e attiva Protocolli di collaborazione stabile con Centri di Ricerca europei che operano in campi di analisi analoghi. È

il caso degli accordi quadro con il BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung – DE) e con il CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications – FR).
Per quanto riguarda le Reti internazionali, Inapp aderisce alla rete EBSN (Rete Europea per le Competenze di Base) che vede l'associazione di 77 membri nei 27 Paesi UE e 9 non-UE, tra cui Argentina, Australia, Canada, Egitto, Nuova Zelanda, Singapore, Uganda e Vietnam.
Vale la pena di ricordare che l'istituto è rappresentato in alcune Reti coordinate dalla Commissione europea. In particolare, la Direzione generale dell'Istruzione, della gioventù, dello sport e della cultura della Commissione europea (DG EAC), con il sostegno della direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e l'inclusione (DG EMPL) e con l'obiettivo di sostenere l'attuazione della comunicazione della Commissione del 30 settembre 2020 dalla realizzazione dello spazio europeo dell'istruzione entro il 2025[35] e la Risoluzione del Consiglio relativa a un quadro strategico per la cooperazione europea nel settore dell'istruzione e della formazione verso lo spazio europeo dell'istruzione e oltre (2021-2030)[36] hanno istituito 7 Gruppi di esperti (Experts Working Groups) e Inapp è presente in quelli sull'apprendimento degli adulti - Aprire opportunità per tutti e sull'istruzione e sulla formazione professionale e la transizione verde. L'Istituto è rappresentato, inoltre, nel Working Group on Ageing della United Nations Economic Commission for Europe (UNECE).
Infine, attraverso una specifica Unità di supporto, l'Inapp fornisce assistenza al Ministero del Lavoro nell'ambito del **Board dello European Network of Public Employment Services (PES Network)**, attraverso il contributo alla predisposizione di materiali, documentazione e analisi, ivi compresa la partecipazione a webinar, incontri e gruppi di lavoro.

[35] Si veda https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1601687240311&uri=CELEX:52020DC0625.
[36] Si veda https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32021G0226(01).

II. CONSISTENZA E VARIAZIONI DELL'ORGANICO INAPP

Introduzione

Il presente documento costituisce il Piano Triennale dei Fabbisogni (di seguito "PTFP") per il triennio 2025-2027, elaborato ai sensi degli artt. 7 e 9 del D.Lgs. n. 218/2016 e s.m.i. "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124" e tenendo conto di quanto disposto dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 "Modifiche e integrazioni al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (…) in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", nonché di altra normativa di riferimento, quale strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di fabbisogno di personale in relazione alle funzioni istituzionali dell'Istituto ed agli obiettivi di performance organizzativa, nel rispetto dei limiti e delle previsioni in tema di finanza pubblica.

Lo stesso PTFP, a valle degli Indirizzi strategici triennio 2025-2027, di cui alla Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Inapp n. 18 del 25 novembre 2024, al fine della definizione della programmazione integrata d'Istituto, è stato elaborato in coerenza con gli obiettivi del Piano Triennale delle attività (di seguito PTA), di cui costituisce un allegato, nonché del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (di seguito, indicato anche come "PIAO") per il triennio 2025-2027, predisposto ai sensi dell'articolo 6, D.L. n. 80/2021 e s.m.i. per il medesimo periodo, quale *continuum* ed aggiornamento di quanto programmato nel precedente Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, a sua volta contenuto nel relativo Piano Integrato Triennale di attività, adottato con Delibera n. 5 del Consiglio di Amministrazione del 17 maggio 2024 ed approvato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'art. 7, comma 2, D.Lgs. n. 218/2016, con nota prot. n. 0002355 del 5 giugno 2024, acquisita con prot. n. 7639 di pari data.

Tale documento di programmazione è stato elaborato nel rispetto dei vincoli normativi e tecnico-finanziari di riferimento, in materia assunzionale, vigenti per la Pubblica amministrazione e, in particolare, per gli Enti pubblici di Ricerca, nonché tenendo in considerazione le cessazioni di personale registrate e previste nel periodo di riferimento.

In merito, naturalmente, è stato anche tenuto conto del percorso di innovazione e di costante aggiornamento della P.A. in materia tecnologica e dal punto di vista normativo e contrattuale. Nello specifico, si intende far riferimento ai provvedimenti emanati nell'ultimo quinquennio, con cui sono state riformate le procedure e le regole per il reclutamento dei dipendenti pubblici, volte a valorizzare, nell'ambito dei relativi processi selettivi, la digitalizzazione, le conoscenze e le competenze, oltre che a garantire una effettiva razionalizzazione e certezza temporale di esecuzione dei medesimi processi.

Pertanto, in costante aggiornamento degli aggiornamenti normativi intervenuti negli ultimi anni, nonché della relativa prassi applicativa e della giurisprudenza di riferimento, si è tenuto, altresì, in considerazione quanto da ultimo disposto dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207 (recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027", pubblicata in G.U. Serie Generale n. 305 del 31 dicembre 2024), che, all'art. 1, comma 826, ha modificato il testo del secondo comma dell'articolo 9 del succitato D.Lgs. n. 218/2016, sostituendolo come segue: "L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è

calcolato annualmente rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate individuate, per gli Enti che adottano la contabilità finanziaria, dalle entrate correnti come risultanti dagli ultimi tre bilanci consuntivi approvati. Per gli Enti che adottano la contabilità civilistica si fa riferimento alle voci dei ricavi del conto economico corrispondenti. Negli Enti tale rapporto non può superare l'80%. Per l'anno 2026 gli enti e gli istituti di ricerca possono procedere ad assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nei limiti della spesa determinata sulla base dell'ordinamento vigente ridotta di un importo pari al 25% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente".

Di conseguenza, i competenti uffici dell'Inapp hanno elaborato lo sviluppo del budget assunzionale con specifico riferimento alla corrente annualità, ossia il 2025, tenendo debito conto delle previsioni di cui ai primi tre periodi del secondo comma dell'art. 9 del D.Lgs. n. 218/2016 e s.m.i.; attenendosi poi, e solo per l'annualità 2026, al previsto taglio del turn over in misura pari al 25%, di cui al quarto periodo del suddetto comma secondo, e quindi al correlato ricambio generazionale in misura pari al 75% del personale che andrà in pensione o comunque cesserà dal servizio nel corso del 2025; ed infine, tornando a conformarsi, per il 2027, alla previsione ordinaria di cui al succitato comma secondo dell'art. 9 in merito all'obbligo di osservanza dell'ordinario limite dell'80% del rapporto tra entrate correnti e spesa di personale vigente a decorrere dal 2017.

In merito alle novità normative da ultimo introdotte, occorre ancora dare atto che è stata modificata la disciplina limitativa dello scorrimento delle graduatorie di cui al D.L. 22 aprile 2023, n. 44 e s.m.i. (c.d. *Decreto PA* o *Decreto Assunzioni*, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74), ed in forza della quale – come da conseguente novella dell'art. 35, comma 5-ter, quarto periodo, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – "*Nei concorsi pubblici sono considerati idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20% dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi*". In proposito, in particolare, ai sensi dell'art. 1 del D.P.C.M. del 13 settembre 2024 ("Adozione di ulteriori modalità applicative delle disposizioni in materia di idoneità nelle graduatorie dei concorsi pubblici"), il limite di cui al succitato art. 35, "non si applica, altresì, nei concorsi banditi per un numero di posti non superiore a venti unità per il reclutamento: a) di personale del profilo tecnologo e tecnico e di quello amministrativo negli enti di ricerca; (..)".

Tale norma appare di particolare importanza per enti, come l'Inapp, che, con i propri bandi di concorso, recluta quasi sempre un numero di unità di personale inferiore a venti unità, atteso che la stessa consente di far ricorso alle graduatorie già adottate, con evidenti risparmi di tempo e di risorse economico-finanziarie ai fini della soddisfazione dei fabbisogni professionali.

Fermo quanto sopra, il PTFP, quale strumento di pianificazione della provvista di nuovo personale, nel rispetto delle norme di riferimento e dei vincoli di spesa, mira a supportare il raggiungimento degli obiettivi e la migliore realizzazione delle attività, nonché, al tempo stesso, l'adeguato ricambio del turn over e l'individuazione delle nuove competenze indispensabili all'Istituto, specie rispetto alle attività di ricerca dell'Istituto, nell'arco del triennio, ferma restando la necessità dell'aggiornamento annuale dello stesso piano per garantire sempre la massima coerenza e sostenibilità, funzionale e finanziaria, delle *policies* assunzionali.

In merito è essenziale rilevare che, stante la struttura programmatica, sostanzialmente modulabile e flessibile del PTFP, ove dovessero sopravvenire nuove norme, ulteriori esigenze di

servizio ed organizzativo, anche di natura finanziaria, l'Inapp si riserva, in analogia a quanto esplicitato nei precedenti analoghi piani, di procedere prontamente alla modifica del medesimo documento, nel rispetto dell'iter procedimentale di cui al più volte citato D.Lgs. n. 218/2016 e s.m.i.

Resta, inoltre, fermo che, essendo il presente Piano predisposto sulla base delle previsioni di cui al decreto appena richiamato, e quindi in ottemperanza ai parametri di costo ex art. 9 del medesimo decreto, l'Istituto si riserva, anche in corso d'anno, e sempre nel rigoroso rispetto di tali parametri, di modificare gli eventuali profili e livelli di assunzione indicati nelle iniziative di reclutamento compendiate nei successivi paragrafi del presente Piano. Per consentire un rapido aggiornamento delle politiche assunzionali rispetto agli effettivi fabbisogni professionali – naturalmente sottoposti a revisione in funzione degli eventi che possono avvicendarsi nel corso d'anno, in funzione delle attività da svolgere e presidiare – occorre, infatti, mantenere un margine di flessibilità gestionale, cui, tuttavia, ricorrere avendo cura di osservare il massimo rispetto dei vigenti limiti di spesa.

*** *** ***

Si rappresenta, inoltre, che, in applicazione della vigente normativa di riferimento, nonché dell'articolo 123, comma 10, lett. c, del CCNL Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021, come sottoscritto il 18 gennaio 2024, è stata fornita preventiva informativa alle Organizzazioni sindacali in ordine al presente Piano.

Dello stesso Piano, una volta approvato dal Ministero vigilante ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, D.Lgs. n. 218/2016 e s.m.i., verrà data pubblicazione, sulla base del combinato disposto dell'articolo 6, D.Lgs. n. 165/2001, dell'articolo 54, comma 1, lett. e, D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i. e dell'articolo 16, D.Lgs. n. 33/2013, nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Inapp – https://www.inapp.gov.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale, insieme al PTA e al PIAO 2025-2027, di cui costituisce parte.

Appare ancora opportuno - in questa premessa relativa al reclutamento per il prossimo triennio – richiamare l'art. 3 del Decreto Legge n. 75 del 22 giugno 2023, c.d. decreto PA bis, convertito in Legge n. 112 del 16 agosto 2023, oltre che l'art. 37 del D.P.C.M. n. 230/2024, previsioni queste con cui è stato autorizzato il trasferimento *ex lege* nei ruoli dell'Inapp, a decorrere dal 1° marzo 2024, del personale della soppressa Anpal appartenente al Comparto Ricerca, pari a n. 131 unità, oltre che il trasferimento delle correlate risorse finanziarie (come da D.M. n. 21 del 16 febbraio 2024).

II.1 Fabbisogno di personale e indice assunzionale

La pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027, in *continuum* e in aggiunta alle unità di personale già assunto sulla base di quanto indicato, ed autorizzato, nel precedente Piano 2024-2026 (e, come sopra premesso, alle unità di personale trasferite nei ruoli dell'Istituto a seguito della soppressione dell'Anpal), è strettamente correlata alle attività che l'Istituto ha programmato nel PTA, per il medesimo arco temporale, in attuazione della propria *mission*, dei compiti istituzionali e degli impegni programmatici assunti per la produzione di conoscenza a sostegno delle scelte di *policy* e di innovazione in relazione ai sistemi del lavoro, della formazione e delle politiche sociali.

In coerenza con quanto sopra, il PTFP individua concretamente la consistenza e le variazioni dell'organico e definisce su base triennale la programmazione per il reclutamento di personale necessario all'Istituto – nel rispetto dei vincoli normativi e dei limiti massimi di "spesa di personale" di cui all'articolo 9, commi 2 e 6, lettera b, Decreto Legislativo n. 218/2016 e s.m.i., nonché di quanto da ultimo introdotto dalle modifiche contenute nella cd. *Legge di Bilancio per l'annualità 2025*.

Per le ragioni sopra richiamate ed in relazione alla citata Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Inapp n. 18 del 25 novembre 2024, di adozione degli "Indirizzi strategici triennio 2025-2027", nonché tenuto conto delle fuoriuscite di personale intervenute nel corso dell'annualità 2024 e, in particolare, delle cessazioni di personale a vario titolo, ad oggi, previste e pianificate per il triennio 2025-2027, oltre che dei confronti intercorsi con i diversi Responsabili dell'Istituto, è stato dunque individuato, ad aggiornamento di quanto programmato nella precedente pianificazione, il nuovo fabbisogno di risorse umane sulla base dei seguenti criteri:

- esigenze di personale espresse dalle articolazioni organizzative, tenuto conto delle *skills* del personale già in forza e della formazione utile all'indispensabile aggiornamento utile a qualificare alcune risorse presenti, quindi individuando il concreto fabbisogno in termini di tipologia contrattuale, profilo di inquadramento e nuove conoscenze e competenze necessarie;
- margini assunzionali sussistenti in applicazione delle previsioni normative vigenti;
- attenzione e salvaguardia della piena sostenibilità finanziaria del costo delle risorse di personale da reclutare, nonché degli equilibri complessivi di bilancio.

In dettaglio, al fine di definire la programmazione del fabbisogno di personale nel rispetto delle modalità di calcolo del c.d. indicatore di spesa (o altrimenti detto "indice assunzionale") per le possibili nuove assunzioni a tempo indeterminato nel triennio di riferimento, in conformità all'articolo 9 del Decreto Legislativo n. 218/2016 e s.m.i. (come interpretato dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 18/2017), è stata assunta a riferimento la "Spesa di Personale 2025" relativa al personale a tempo indeterminato estrapolata dal Bilancio preventivo per il 2025, in rapporto alla media delle entrate correnti 2021, 2022 e 2023, come rilevate dai relativi Bilanci consuntivi.

Ai fini del calcolo del suddetto indicatore di spesa, in particolare, attesa la variabile esogena derivante dall'assorbimento *ex lege* del personale Anpal, che ha impattato e significativamente sulla spesa di personale da sostenere nel corso del 2025 e che, dunque, rileva nel denominatore del rapporto di cui al secondo comma dell'art. 9 del Decreto Legislativo n. 218/2016 ["L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato annualmente rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate individuate, per gli Enti che adottano la contabilità finanziaria, dalle entrate correnti come risultanti dagli ultimi tre bilanci consuntivi approvati (..)"], l'Inapp ha inserito nel calcolo– al fine di riequilibrare in modo corretto il medesimo rapporto - le risorse di cui al D.M. n. 21 del 16 febbraio 2024 in aggiunta alle entrate correnti derivanti, per le tre annualità di riferimento, dai bilanci consuntivi.

Ove non si fosse proceduto in tal modo, l'indicatore di spesa avrebbe espresso un valore assolutamente anomalo ed estremamente penalizzante per le politiche assunzionali dell'Istituto e quindi per la concreta realizzazione delle attività dello stesso.

Si consideri, inoltre, che, almeno sino al 31 dicembre 2026, l'Inapp, nel rispetto dell'art. 3 del decreto-legge n. 75/2023, è tenuto ad assicurare, con il personale acquisito a seguito della soppressione dell'Anpal, la continuità delle attività della medesima agenzia ("Al fine di garantire la continuità delle attività svolte dal personale del comparto ricerca nell'Anpal a seguito del trasferimento delle funzioni al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nonché per obiettivi di interesse comune di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e sociali, il Ministero medesimo può avvalersi, fino al 31 dicembre 2026, di un contingente del personale dell'Inapp fino a un numero massimo di unità di personale pari a quello trasferito dall'Anpal"), così da subire una ulteriore riduzione delle proprie leve gestionali nell'organizzazione del personale in forza rispetto alle attività da svolgere.
La risultanza del sopra indicato rapporto, pari al 67,36% (ben inferiore al limite dell'80% di cui al citato articolo 9, come di seguito riportato), permette in via teorica di ottenere, per differenza, un budget assunzionale pari al 12,64%, equivalente ad euro 6.933.128,69, a sua volta corrispondente a 51,37 punti in termini di cd. costo medio.
Il costo medio in questione è quello indicato dal Dicastero vigilante nella nota prot. n. 783 del 21 gennaio 2018, facendo riferimento alla nota prot. n. 031/0011918 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 15 dicembre 2017, in cui è declinato tale costo, rispetto ad Inapp, per ogni profilo della classificazione del personale dipendente degli Enti pubblici di ricerca.

*** *** ***

Di seguito, a supporto e maggior titolo di dettaglio, si riporta comunque la tabella ricostruttiva (**tabella 1**) del calcolo dell'indicatore di spesa o indice assunzionale ai sensi del decreto legislativo n. 218 del 2016 e s.m.i., di cui sono stati sopra sinteticamente riportati gli esiti:

Tabella 1 - da Indicatore del limite massimo alle spese di personale anno 2025

A. ENTRATE				
Descrizione	**Annualità 2021**	**Annualità 2022**	**Annualità 2023**	**MEDIA DELLE ENTRATE TRIENNIO 2021-2023**
Contributo istituzionale	26.351.098,00	26.351.098,00	26.351.098,00	**46.222.513,76**
Fondo Sociale Europeo 2014-2020	12.645.560,23	18.189.630,56	6.168.826,50	
Fondo Sociale Europeo 2021-2027			7.362.651,30	
Progetto Adult Learning	261.020,11	343.925,44	280.353,56	
Progetto Equavet		118.025,07	80.604,77	
Progetto Erasmus plus	2.715.568,00	2.928.951,00	3.229.113,00	
Progetto Fondimpresa	22.134,58	9.965,34	23.576,58	
Progetto L'integrazione lavorativa dei migranti in Italia	1.193.681,88	806.318,12		
Progetto MOSPY	168.876,37			
Progetto Refernet	43.620,00	43.620,02	43.620,00	
Progetto Valuechain	45.112,11	19.987,34		
Progetto Youth	72.653,16	30.749,54		
Partnership Fondazione Brodolini	55.650,00	45.250,00	14.650,00	
Partnership IRS	30.600,00	28.300,00	10.600,00	

Progetto "ESS-SUSTAIN-2"	19.270,00	36.140,00	13.038,10	
Progetto MACaD.EWS	31.116,21	7.733,52		
Progetto Motus-E	5.000,00	1.500,00		
Progetto Disabilità e non autosufficienza		400.000,00	314.000,00	
Progetto PO I FEAD		131.757,73	66.617,27	
MEF - Cassa Sovvenzioni		3.485,49		
Accordo di collaborazione Dip. Politiche della Famiglia			322.839,21	
Progetto Infrastrutture digitali			221.272,00	
Progetto Partecipazione al Mercato del Lavoro in ottica di genere			971.500,00	
Progetto Eulep 2022		12.448,02	23.335,15	
*Valore dell'accertato nell'anno	**43.660.960,65**	**49.508.885,19**	**45.497.695,44**	
Importo Decreto Ministeriale n. 21 del 16 febbraio 2024	8.628.426,95	8.628.426,95	8.628.426,95	**54.850.940,71**
Limite spese del personale 2025	**52.289.387,60** 54.850.940,71	**58.137.312,14** 80%	**54.126.122,39** **43.880.752,57**	
B. SPESE PER IL PERSONALE DI RUOLO				
Preventivo spese di personale dipendente per l'annualità 2025 **36.947.623,88**				
C. INDICE ASSUNZIONALE EX ART. 9, Decreto Legislativo N. 218/2016				
36.947.623,88	/	54.850.940,71	=	67,36%

Le somme stanziate per il costo del personale a tempo indeterminato nel bilancio per l'anno 2025 sono pari a 36.947.623,88 euro, per una percentuale rispetto alle entrate correnti del triennio precedente di 67,36%, e quindi ben al di sotto del limite dell'80% fissato dalla normativa.

II.2 Variazione dell'organico in funzione dello stato di avanzamento delle procedure già previste nel PTFP relativo al triennio 2024-2026

Sulla base delle norme e degli indirizzi a oggi noti in termini di espletamento di procedure concorsuali, l'Inapp, in attuazione del Piano 2024-2026, ha avviato nel corso dell'anno 2024, le seguenti iniziative:

- ha definito, come da Determina n. 257 del 6 agosto 2024 di approvazione delle graduatorie finali, la procedura relativa al Bando di concorso pubblico n. 2 del 2022, procedendo al 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;
- a seguito del completamento del tirocinio formativo extracurriculare, attivato con Determina n. 258 del 6 agosto 2023, della durata di sei mesi, finalizzato all'assunzione con inquadramento da Collaboratore di Amministrazione (VII livello professionale) dell'unico

candidato idoneo del concorso pubblico di cui al Bando n. 4 del 2021, ha disposto, come da Determina n. 160 del 3 giugno 2024, l'assunzione a tempo pieno e indeterminato del medesimo tirocinante, con il profilo di inquadramento di Collaboratore di Amministrazione di VII livello professionale;

- ai fini della copertura della quota di riserva ex art. 3, Legge 12 marzo 1999, n. 68, relativa alla sede di Benevento, determinatasi agli esiti della compilazione del Prospetto Informativo Disabili (PID) 2023, ha assunto a tempo pieno e indeterminato, in attuazione della Determina n. 357 del 28 novembre 2023, n. 1 unità di personale con il profilo di inquadramento di Operatore di Amministrazione di VIII livello professionale;
- ai fini della copertura della quota di riserva ex art. 18 (relativa alla cd. *categorie protette*), legge 12 marzo 1999, n. 68, relativa alla sede di Roma, ha riconfermato alla Regione Lazio (Servizio SILD) il fabbisogno di n. 1 unità da inquadrare nel profilo di Operatore di Amministrazione di VIII livello professionale, per cui il competente Servizio SILD non è ancora riuscito (come da note Inapp prot. n. 09668 del 1° agosto 2023 e prot. n. 8075 del 12 giugno 2024; da note SILD prot. n. 871022 del 2 agosto 2023, acquisita con prot. n. 9818 del 3 agosto 2023, e prot. n. 1121611 del 9 ottobre 2023, acquisita con prot. n. 0012578 di pari data) ad individuare lo specifico soggetto avente diritto. Si è, pertanto, tuttora in attesa di comunicazioni da parte del citato Servizio SILD in ordine all'espletamento degli adempimenti a tal previsti. Solo all'esito di tali adempimenti, l'Inapp potrà procedere alla doverosa assunzione della risorsa in questione, che, con ogni probabilità avverrà nel corso del 2025;
- ha proceduto all'assunzione a tempo pieno e determinato, per la durata massima di trentasei mesi, di n. 3 unità di personale con inquadramento nel profilo di Collaboratore di Amministrazione di VII livello professionale, mediante scorrimento della graduatoria finale del concorso pubblico di cui al Bando n. 1 del 2022. Tali unità di personale sono state destinate alle esigenze organizzative e gestionali dell'Agenzia nazionale Erasmus+;
- ha effettuato l'assunzione, agli esiti della procedura di mobilità, a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale con inquadramento da Primo Ricercatore (II livello professionale), già dipendente di altro ente pubblico di ricerca ex D. Lgs. n. 218/2016;
- ha proceduto, mediante scorrimento della graduatoria finale approvata con Determina n. 354 del 28 novembre 2023 rispetto alla procedura selettiva di cui al Bando n. 3 del 2022, all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di una unità di personale con il profilo di inquadramento di Ricercatore (III livello professionale);
- ha disposto, come da Determina n. 170 del 10 giugno 2024, agli esiti della procedura selettiva di cui al Bando n. 2 del 2023, l'assunzione a tempo pieno e determinato (durata di 30 mesi), di una unità di personale con il profilo di inquadramento di Tecnologo (III livello professionale) per le esigenze temporanee correlate all'attuazione delle iniziative di comunicazione delle attività del Piano nazionale Giovani, donne e lavoro 2021/2027;
- ha proceduto, come da Determina n. 475 del 18 dicembre 2024, all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 unità di personale con il profilo di inquadramento di Funzionario di Amministrazione (V livello professionale) mediante scorrimento delle graduatorie finali del concorso pubblico di cui al già citato Bando n. 2 del 2022, approvate con Determina n. 257 del 6 agosto 2024;

- ha emanato, come da Determina n. 337 del 23 ottobre 2024, il Bando di concorso pubblico n. 1 del 2024 per l'assunzione a tempo pieno e determinato di n. 7 unità di personale con inquadramento da Collaboratore di Amministrazione (VII livello professionale), da destinare al rafforzamento delle attività dell'Agenzia nazionale Erasmus+. L'espletamento di tale concorso, con la relativa assunzione di personale, si perfezionerà con ogni probabilità nel corso dell'annualità 2025;
- ha emanato, come da Determina n. 366 del 8 novembre 2024, il Bando n. 2 del 2024 di concorso pubblico per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità di personale con inquadramento da Tecnologo (III livello professionale), in relazione al presidio dell'ambito tecnico-gestionale inerente la comunicazione istituzionale e, in particolare, le attività dell'Ufficio Stampa. L'espletamento di tale concorso, con la relativa assunzione di personale, si perfezionerà con ogni probabilità nel corso dell'annualità 2025;
- ha emanato, come da Determina n. 465 del 13 dicembre 2024, il Bando di concorso pubblico n. 3 del 2024 per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 4 unità di personale con inquadramento nel profilo di Ricercatore (III livello professionale) da destinare al rafforzamento delle attività di ricerca, specialmente rispetto alle competenze in tema di economia e statistica. L'espletamento di tale concorso, con la relativa assunzione di personale, si perfezionerà con ogni probabilità nel corso dell'annualità 2025. Occorre precisare che tale bando è stato emanato solo dopo avere revocato il Bando n. 1 del 2023, già emanato con Determina n. 354 del 28 novembre 2023 per l'avvio della procedura concorsuale, 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 Ricercatore – III livello professionale;
- in esecuzione delle indicazioni espressamente pervenute dall'Avvocatura Generale dello Stato, ha provveduto, come da Determina n. 454 del 9 dicembre 2024, all'approvazione delle graduatorie della procedura di selezione interna ai sensi dell'art. 54 CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, per complessivi n. 14 posti di progressione di livello, già bandita dall'ex Agenzia nazionale Politiche Attive del lavoro (Anpal) con Decreto del Commissario Straordinario n. 215 del 29 dicembre 2023.

Va ancora aggiunto che, in forza di quanto previsto dal D.P.C.M. del 25 giugno 2024 (rubricato "Riparto delle risorse di cui all'art. 1, comma 308, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, destinate alla promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello e alla valorizzazione del personale", pubblicato in G.U. Serie Generale n. 205 del 2 settembre 2024), emanato ai sensi dell'art. 1, comma 308, Legge n. 213 del 2023, sono state attribuite specifiche risorse aggiuntive a tutti gli enti pubblici di ricerca non vigilati dal Ministero dell'Università e della Ricerca per la valorizzazione del personale.
In tal contesto, è stato in particolare attribuito ad Inapp un finanziamento aggiuntivo a regime:

a) pari ad euro 585.749,00, espressamente finalizzato alla promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello in servizio alla data del 1° gennaio 2024;

b) pari ad euro 1.464.426,00, espressamente finalizzato alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo in ragione delle specifiche attività svolte, nonché del raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della ricerca pubblica.

In considerazione della specifica destinazione di tali risorse e delle finalità di cui al D.P.C.M. sopra richiamato, sempre nel corso del 2024 l'Inapp, come da Determina n. 474 del 18 dicembre 2024, ha così emanato l'Avviso n. 1 del 2024 di procedura selettiva ex art. 15, comma 5, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 aprile 2006, per un numero di progressioni di livello – da Ricercatore (III livello professionale) a Primo Ricercatore (II livello professionale) e da Tecnologo (III livello professionale) a Primo Tecnologo (II livello professionale) – calcolato in proporzione all'ammontare delle risorse economico-finanziarie come sopra attribuite all'Istituto.
Il calcolo del numero di posizioni da attivare con tale procedura selettiva interna è stato effettuato sulla base del differenziale del costo dei relativi inquadramenti, anche tenuto conto di quanto previsto dall'art. 4, comma 12, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentale del 5 marzo 1998, secondo biennio, sezione seconda Ricercatori e Tecnologi, in merito al previsto riconoscimento dell'anzianità "effettiva di servizio nel terzo livello ridotta di un terzo".
Vista la natura della specifica assegnazione di risorse *una tantum*, ma ad incremento stabile del contributo istituzionale, disposto con il succitato D.P.C.M. per dar corso alle progressioni dal III al II livello professionale dei profili di Ricercatore e Tecnologo, tali progressioni devono considerarsi come già espressamente legittimate rispetto ai limiti assunzionali. In ogni caso, si evidenzia che il costo correlato a tali progressioni è stato espressamente considerato nell'ambito della spesa di personale quantificata nel Bilancio di previsione per l'annualità 2025 già approvato dal Ministero Vigilante e costituente il denominatore rispetto al calcolo dell'indicatore di spesa o indice assunzionale di cui all'art. 9 del Decreto Legislativo n. 218/2016, a riprova del rigore applicativo osservato dall'Inapp nella gestione dei procedimenti di cui trattasi.
Si segnala in ogni caso come il costo di tali progressioni, come sintetizzato nella tabella n. 8, troverebbe comunque piena copertura nel delta di cui al valore compreso tra il valore dell'indice assunzionale sopra riportato ed il limite dell'80% di cui al secondo periodo del citato comma secondo dell'art. 9 anzi richiamato.
Occorre, infine, precisare che, laddove per la destinazione delle ulteriori risorse, di cui al D.P.C.M. del 25 giugno 2024, attribuite ad Inapp per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo, quindi del personale appartenente ai livelli IV-VIII, dovesse auspicabilmente rendersi possibile, anche in forza delle interlocuzioni allo stato in essere tra il CODIGER (quindi a nome di tutti gli enti del Comparto Ricerca) e il Dipartimento della Funzione Pubblica, ricorrere a procedure di selezione interna per progressioni di livello ex art. 54 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, si procederà con celerità, già nel corso del 2025, all'avvio di tali procedure.

II.3 Consistenza dell'organico al 31 dicembre 2024

Stanti gli elementi sopra riportati, con attinenza ai processi assunzionali perfezionati al 31 dicembre 2024, rispetto al precedente PTFP 2024-2026, l'organico in forza alla medesima data, con la specificazione del costo totale dello stesso, come calcolato avendo a riferimento il costo medio di cui al parametro di riferimento costituito dal trattamento retributivo del Dirigente di Ricerca (I Livello professionale), è indicato nella tabella 2, di seguito riportata.
A titolo di maggior completezza, e per mera memoria, si rammenta che la posizione del Direttore generale, in quanto assunto con contratto di lavoro a tempo determinato nei termini indicati nel vigente Statuto, non viene rappresentata nell'ambito della seguente tabella.

Tabella 2 - Copertura dell'Organico rimodulato ed aggiornato al 31.12.2024 e relativo costo

Livello/Fascia	Qualifica	Costo medio unitario DFP	Parametro medio di costo DFP rispetto al valore di riferimento (costituito dal costo del Dirigente di Ricerca)	Totale costo personale al 31.12.2024	
				Unità	Organico complessivo in termini di parametro medio di costo DFP
II Fascia	Dirigente	176.796,09	131,10%	3	3,93
I	Dirigente di Ricerca	134.958,85	100%	2	2,00
I	Dirigente Tecnologo	118.952,70	88,14%	2	1,76
II	I Ricercatore	88.640,97	65,68%	39	25,62
II	I Tecnologo	101.705,00	75,36%	16	12,06
III	Ricercatore	57.843,36	42,86%	82	35,15
III	Tecnologo	59.881,20	44,37%	26	11,54
IV	Funzionario	63.295,70	46,90%	8	3,75
V	Funzionario	55.603,05	41,20%	16	6,59
IV	CTER	63.295,70	46,90%	48	22,51
V	CTER	55.603,05	41,20%	35	14,42
VI	CTER	49.556,89	36,72%	94	34,52
V	CAM	55.603,05	41,20%	18	7,42
VI	CAM	49.556,89	36,72%	27	9,91
VII	CAM	44.226,02	32,77%	76	24,91
VI	OTE	49.556,89	36,72%	1	0,37

Livello/Fascia	Qualifica	Costo medio unitario DFP	Parametro medio di costo DFP rispetto al valore di riferimento (costituito dal costo del Dirigente di Ricerca)	Totale costo personale al 31.12.2024	
				Unità	Organico complessivo in termini di parametro medio di costo DFP
VII	OTE	44.226,02	32,77%	4	1,31
VIII	OTE	41.297,41	30,60%	17	5,20
VII	OPAM	44.226,02	32,77%	1	0,33
VIII	OPAM	41.297,41	30,60%	6	1,84
				521	**225,12**

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 (al netto di n. 3 cessazioni intervenute entro il 31 dicembre 2024) nei ruoli dell'Istituto.
Alla luce di quanto sopra richiamato, nonché considerati gli esiti delle assunzioni di personale maturate precedentemente, il costo totale, in termini di parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca), si attesta dunque al 31 dicembre 2024 in misura pari a 225,12 punti, quindi inferiore per n. 6,82 punti rispetto al costo indicato (pari a 231,94 punti) nella tabella n. 12 del PIAO per il triennio 2024-2026.
Alla medesima data, inoltre, si registra un organico pari a n. 521 unità di personale contro le n. 535 unità, invece, indicate nella medesima tabella 12 del precedente PIAO.
Quale ulteriore elemento, si rappresenta, altresì, che rispetto alle n. 7 cessazioni, di vari profili/livelli, pianificate/previste per l'anno 2024, nel precedente PTFP 2024-2026, al 31 dicembre 2024 le stesse, a seguito di ulteriori risoluzioni del rapporto di lavoro intercorse a vario titolo nella medesima annualità, si sono concretizzate un numero maggiore di cessazioni, pari a n. 17 unità, di cui occorre tenere conto per calcolare il necessario ricambio di personale a partire dall'annualità 2025.

II.4 Consistenza del personale a tempo indeterminato al 31.12.2024

Al fine di individuare le necessità di risorse umane, nonché di nuovo *know-how* professionale, rispetto ai fabbisogni di personale a tempo indeterminato, necessari all'implementazione delle attività gestionali e scientifiche di cui l'Inapp è incaricato, per il triennio 2025-2027 si è verificata la reale consistenza della forza lavorativa in ruolo al 31 dicembre 2024.

La stessa, come sopra riportato, è risultata pari a 521 unità, suddivisa nei seguenti profili di inquadramento (come da tabella 3):

Tabella 3 - Ripartizione dell'Organico per profilo di inquadramento

Livelli	Profili professionali	Personale in organico al 31 dicembre 2024
II	Dirigente	3
I-III	Ricercatore	123
I-III	Tecnologo	44
IV-V	Funzionario Amm.ne	24
IV-VI	CTER	177
V-VII	CAM	121
VI-VIII	OTE	22
VII-VIII	OPAM	7
TOTALE		**521**

Cessazioni previste per il triennio 2025-2027

Altro dato assolutamente rilevante ai fini dell'elaborazione del PTFP, in termini di ricostruzione del ricambio del personale e delle competenze a tal fine necessarie è, per come detto, quello relativo alle cessazioni previste e programmate sulla base dei dati allo stato conosciuti per il prossimo triennio, quindi già a partire dall'annualità 2025.

A riguardo si è continuato a tenere conto del Decreto Direttoriale del Ministero dell'Economia e delle finanze, emanato di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, del 18 luglio 2023, recante disposizioni in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita (in attuazione di quanto disposto dall'art. 12, comma 12-bis, decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, con legge 30 luglio 2010, n. 122).

Infatti, con lo stesso decreto è stato disposto che, "A decorrere dal 1° gennaio 2025, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici di cui all'articolo 12, commi 12-bis e 12-quater, fermo restando quanto previsto dall'ultimo periodo del predetto comma 12-quater, del decreto-legge

30 luglio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni e integrazioni, non sono ulteriormente incrementati", lasciando dunque invariato il requisito anagrafico di 67 anni per l'accesso alla pensione di vecchiaia per il biennio 2025/2026.
Tale requisito verrà modificato, come da Legge di Bilancio per l'annualità 2025, solo a decorrere dall'annualità 2027. I dati di seguito riportati tengono conto della modifica che in tal senso verrà implementata solo a partire dal 2027.
Possono, dunque, intendersi confermati i valori di riferimento per l'accesso alla pensione di vecchiaia ed a quella anticipata. In funzione degli stessi valori sono state aggiornate le previsioni relative ai pensionamenti d'ufficio 2025 e 2026, di cui al precedente PTFP, e sviluppate le previsioni dei pensionamenti relative all'annualità 2027.
Pertanto, la proiezione del contingente delle cessazioni, stimabile a vario titolo per il triennio d'interesse 2025-2027 in base alla normativa in vigore, risulta allo stato complessivamente pari a n. 29 unità di personale (per n. 13,25 punti di parametro di costo medio DFP con il parametro del Dirigente di Ricerca), come di seguito riportato in dettaglio:

per il 2025 - n. 10 cessazioni (come da tabella 4), per n. 4,22 punti:

Tabella 4 - Cessazioni relative alla annualità 2025

Livello	Inquadramento	Differenziale Percentuale rispetto al valore di riferimento	n. unità	Costo totale rispetto al parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
III	Ricercatore	42,86%	3	1,29
IV	Funzionario	46,90%	1	0,47
IV	CTER	46,90%	3	1,41
VI	CTER	36,72%	1	0,37
VII	CAM	32,77%	1	0,33
VI	OTE	36,72%	1	0,37
			10	**4,22**

per il 2026 - n. 13 cessazioni (come da tabella 5), per n. 5,82 punti:

Tabella 5 - Cessazioni relative alla annualità 2026

Livello	Inquadramento	Differenziale Percentuale rispetto al valore di riferimento	n. unità	Costo totale rispetto al parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
II	Primo Ricercatore	65,68%	3	1,97
V	Funzionario	41,20%	2	0,82
IV	CTER	46,90%	2	0,94
V	CTER	41,20%	1	0,41
VI	CTER	36,72%	1	0,37
VI	CAM	36,72%	1	0,37
VII	CAM	32,77%	1	0,33
VIII	OTE	30,60%	2	0,61
			13	**5,82**

per il 2027 - n. 6 cessazioni (come da tabella 6), per n. 3,21 punti:

Tabella 6 - Cessazioni relative alla annualità 2027

Livello	Inquadramento	Differenziale Percentuale rispetto al valore di riferimento	n. unità	Costo totale rispetto al parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
II	Primo Ricercatore	65,68%	3	1,97
IV	CTER	46,90%	2	0,94
VIII	OTE	30,60%	1	0,31
			6	**3,21**

III. PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027

III.1 Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Appare opportuno ribadire, allo stesso modo di quanto già evidenziato nel precedente PIAO 2024-2026, come il contributo istituzionale annualmente riconosciuto all'Inapp sia da considerarsi assolutamente insufficiente a finanziare le ordinarie attività dell'Istituto, atteso che lo stesso contributo copre appena, e non sempre, il solo costo del personale e questo nonostante l'Inapp, nell'ultimo triennio, si sia mantenuto, in termini di perfezionamento di nuove assunzioni, addirittura al di sotto dell'ordinario *turn over* di personale.
Pertanto, atteso l'attuale contributo istituzionale, l'Inapp dovrà necessariamente continuare a mantenere un atteggiamento di estrema prudenza rispetto al ricambio generazionale e alla ricerca di nuove leve per sostenere le proprie attività di ricerca e questo appare particolarmente preoccupante, specie a fronte dell'evoluzione tecnologica sempre maggiormente incalzante, con quanto ne consegue in termini di necessità di profondo aggiornamento delle competenze del personale.
Inoltre, si tratta di un contesto che deve tener conto della specifica criticità derivante dall'esigenza di dover far fronte con risorse del proprio bilancio ad ogni ordinaria dinamica retributiva prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, come, a titolo esemplificativo, l'erogazione dell'incremento delle retribuzioni tabellari in sede di rinnovo del CCNL (in proposito occorre ricordare che il rinnovo del CCNL perfezionato nel 2024 è relativo al triennio 2019-2021, e quindi deve intendersi prossimo quanto prima un ulteriore rinnovo contrattuale per il triennio 2022-2024, con quanto ne consegue in termini di ulteriore esposizione finanziaria) o la crescita delle retribuzioni del personale I-III a seguito delle verifiche annuali della regolarità delle attività svolta, così come previsto dalla vigente contrattazione nazionale (non, quindi, da quella di ente).
Il contributo istituzionale del Ministero in questi anni non ha tenuto conto neanche di questi automatismi incrementali del costo del personale, che sono del tutto indipendenti dalle scelte e dalla volontà dell'Istituto, che però erodono progressivamente la capacità dell'ente di reclutare personale al fine di garantire i compiti istituzionali affidatigli.
L'istituto, pertanto, nelle more dell'auspicato incremento del medesimo contributo, non può che avviare, nella prima annualità del triennio di riferimento, in termini prudenziali (ovvero ben al di sotto del budget assunzionale ex D.Lgs. n. 218/2016), un programma di assunzioni contenuto, mirato principalmente a garantire almeno la sostituzione, qualitativamente e quantitativa, delle cessazioni di personale che interverranno nel triennio 2025-2027.
In particolare, il programma di assunzioni che l'Inapp intende avviare in attuazione del presente PTFP può intendersi sintetizzato come di seguito esposto, con articolazione per singola annualità.

2025

Lo stanziamento di bilancio 2025, come sopra ricordato pari a 36.947.623,88 euro, contiene al suo interno un importo, pari a 1.141.026,52 euro, destinato a coprire i costi di nuove assunzioni 2025 di personale a tempo indeterminato che il PIAO potrà andare a programmare, che sono aggiuntivi a quelli del personale già in servizio. Tale somma, rapportata al parametro di costo medio del dirigente di ricerca fissato da DFP, pari a 134.958,85 euro, determina una disponibilità impegnabile nel PIAO per il 2025 di **8,45** Punti di Organico Dirigente di Ricerca Equivalente (in avanti anche solo "PODRE"), relativa ad una spesa pienamente sostenibile, in quanto già stanziata in bilancio, e ben al di sotto del limite massimo fissato dalla normativa (67,63% rispetto all'80% delle entrate correnti nel triennio precedente).

In base a tale disponibilità, nel corso del 2025 (cfr. tabella 7), anche in funzione delle previsioni del precedente PTFP e delle procedure di selezione già avviate in attuazione dello stesso piano, l'Inapp ha programmato di procedere all'assunzione di:

- n. 4 unità di personale con inquadramento da Ricercatore (III livello professionale), a potenziamento delle attività di ricerca dell'Istituto, come da Bando n. 3 del 2024 (già sopra citato). Una ulteriore unità di personale con lo stesso inquadramento potrà essere assunta, a seguito della modifica intervenuta dell'art. 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i., a scorrimento della graduatoria finale che verrà approvata all'esito dell'espletamento del concorso di cui trattasi;
- n. 1 unità di personale con inquadramento da Tecnologo (III livello professionale), così da rafforzare il presidio di aspetti di rilevanza tecnica nell'ambito dell'organizzazione dell'Inapp dedicata alla comunicazione istituzionale, come da Bando n. 2 del 2024 emanato con Determina n. 366 del 8 novembre 2024;
- n. 3 unità di personale con inquadramento da Tecnologo (III livello professionale), così da rafforzare il presidio di aspetti di rilevanza tecnica nell'ambito dell'organizzazione dell'Istituto;
- n. 1 unità di personale con inquadramento da Funzionario di Amministrazione (V livello professionale) a scorrimento della graduatoria finale approvata con Determina n. 257 del 6 agosto 2024 (relativa al Bando n. 2 del 2022, sopra citato), in funzione del profilo concorsuale che verrà considerato di maggiore utilità in funzione degli specifici fabbisogni di personale che emergeranno nel corso della annualità di riferimento;
- n. 1 unità di personale con inquadramento da Operatore di Amministrazione (VIII livello professionale) per le finalità di cui all'art. 18 della legge n. 68/1999. Tale assunzione, coerentemente con le indicazioni formulate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella Direttiva n. 1 del 2019, è, tuttavia, tra quelle da non "computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 68/1999";
- n. 2 unità di personale di Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (VI livello professionale), così da incrementare il supporto alle attività di ricerca di rilevanza strategica dell'Istituto;
- n. 2 unità di personale di Dirigente di Ricerca (I livello professionale) ex art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e di Sperimentazione del 7 aprile 2006, dove rileva, a fini

economico-finanziari, il solo differenziale rispetto al costo previsto per il personale già inquadrato come Primo Ricercatore (II livello professionale);

- n. 1 unità di personale di Dirigente Tecnologo (I livello professionale) ex art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e di Sperimentazione del 7 aprile 2006, dove rileva, a fini economico-finanziari, il solo differenziale del costo previsto per il personale già inquadrato come Primo Tecnologo (II livello professionale);
- n. 8 unità di personale di Primo Ricercatore (II livello professionale) ex art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e di Sperimentazione del 7 aprile 2006, dove rileva, a fini economico-finanziari, il solo differenziale rispetto al costo già previsto per il personale inquadrato come Ricercatore (III livello professionale);
- n. 2 unità di personale di Primo Tecnologo (II livello professionale) ex art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e di Sperimentazione del 7 aprile 2006, dove rileva, a fini economico-finanziari, il solo differenziale rispetto al costo già previsto per il personale inquadrato come Tecnologo (III livello professionale).

Tali ulteriori figure professionali necessitano di essere immesse nei ruoli dell'Istituto per assicurare il ricambio generazionale e per consentire un adeguato passaggio di consegne nella conoscenza delle attività sinora presidiate dai soggetti cessati o prossimi alla cessazione, quindi per potenziare presidi tecnico-scientifici (da laureato con esperienza) e gestionali-amministrativi (da diplomati). Allo stesso modo, le progressioni di livello sopra indicate rispondono ad un'esigenza gestionale di valorizzazione professionale.

Salvo che per le procedure già avviate, l'Inapp, per le finalità sopra indicate procederà alla individuazione della modalità assunzionale più idonea, tra cui: scorrimento di proprie eventuali graduatorie tuttora vigenti; procedure di mobilità ex arti. 30, Decreto Legislativo n. 165/2001 di personale in forza presso altre P.A.; emanazione di appositi bandi di concorso pubblico o, infine, ricorso a graduatorie approvate da altre Pubbliche amministrazioni mediante formalizzazione di convenzioni ex art. 3, comma 61, legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Tabella 7 - Programmazione assunzioni/progressioni per l'anno 2025

Livello	Percentuale rispetto al valore di riferimento	n. unità	Punti organico dirigente di ricerca equivalenti
Dirigente di Ricerca (Progressione ex art. 15, CCNL 2006)	34,32% (differenziale)	2	0,69
Dirigente Tecnologo (Progressione ex art. 15, CCNL 2006)	12,78% (differenziale)	1	0,13
Primo Ricercatore (Progressione ex art. 15, CCNL 2006)	22,82% (differenziale)	8	1,83
Primo Tecnologo (Progressione ex art. 15, CCNL 2006)	30,99% (differenziale)	2	0,62

Livello	Percentuale rispetto al valore di riferimento	n. unità	Punti organico dirigente di ricerca equivalenti
Ricercatore	42,86%	5	2,14
Tecnologo	44,37%	4	1,77
Funzionario di Amm.ne	41,20%	1	0,41
CTER	36,72%	2	0,73
OPAM	*non rileva*	1	*non rileva*
		26	**8,32**

Rispetto all'importo totale di spesa per tali nuove n. 26 iniziative di reclutamento (di cui n. 13 assunzioni e n. 13 progressioni di livello ex art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e di Sperimentazione del 7 aprile 2006), che l'Istituto ha programmato di implementare nel corso del 2025, per n. 8,32 punti di costo medio totale, appare significativo evidenziare che la maggior parte di tali assunzioni fanno riferimento a fabbisogni già individuati ed autorizzati per le annualità 2024 e 2025 (in particolare: n. 4 unità da Ricercatore di III livello professionale; n. 1 unità da Tecnologo di III livello professionale; n. 1 unità di Funzionario di Amministrazione di V livello professionale; n. 2 unità di CTER di VI livello professionale; n. 1 unità di Operatore di Amministrazione di VIII livello professionale; n. 2 unità di Dirigente di Ricerca ex art. 15 CCNL 2006; n. 1 unità di Dirigente Tecnologo ex art. 15 CCNL 2006) con il precedente PTFP e non ancora consolidati, nonostante le numerose cessazioni di personale nel frattempo intervenute.
È, dunque, possibile assumere che le assunzioni ex novo autorizzate con il presente PTFP per l'annualità 2025 siano ben al di sotto del mero *turn over* relativo alle cessazioni previste per il 2025 (soprattutto considerando il maggior numero, pari a 10 unità, di cessazioni effettivamente registratesi nel 2024 rispetto a quelle previste per la medesima annualità ed indicate nella tabella n. 5 del precedente PTFP).
In aggiunta, sempre rispetto alla annualità 2025, si riporta di seguito, nella tabella n. 8, il calcolo, in termini di costo medio indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, delle progressioni al II livello dei profili di Ricercatore e Tecnologo per cui l'Inapp, in attuazione di quanto disposto con il già citato D.P.C.M. del 25 giugno 2024, ha emanato l'Avviso n. 1 del 2024, sulla base delle risorse economico finanziarie espressamente attribuitegli a regime per tale finalità.

Tabella 8 - Progressioni di livello ex D.P.C.M. 25 giugno 2024

Livello	Inquadramento	Percentuale rispetto al valore di riferimento	n. unità	Punti organico dirigente di ricerca equivalenti
II	Primo Ricercatore	22,82%	30	6,85
II	Primo Tecnologo	30,99%	9	2,79
			39	**9,64**

Va, peraltro, osservato che tali progressioni potrebbero essere anche in numero maggiore laddove, in funzione della fascia stipendiale in possesso del personale che risulterà vincitore delle relative procedure di selezione, comunque nei limiti e nel rispetto della capienza di quelle attribuite ad Inapp con il D.P.C.M 25 giugno 2024 sopra più volte richiamato.
Il dato consolidato relativo al costo di personale per l'annualità 2025 (come calcolato nella successiva tabella n. 11), espressivo sia delle cessazioni che delle assunzioni, oltre che delle progressioni (di cui alle suddette tabelle 7 ed 8) afferenti la medesima annualità, risulta pari a 238,86 punti, quindi superiore per meno di 9 punti rispetto all'analogo dato indicato nella tabella n. 12 del precedente PTFP rispetto alla medesima annualità, a riprova del marginale impatto, rispetto al periodo di riferimento, del costo delle complessive iniziative di reclutamento ipotizzate, tra cui le progressioni di livello cui dover dare corso in attuazione del succitato D.P.C.M. del 25 giugno 2024.

La autorizzazioni alle assunzioni 2025 di cui al presente punto si intendono vincolanti in ordine ai PODRE impegnabili e di riferimento per la specificità delle qualifiche indicate in tabella, che possono variare in relazione a nuove e diverse esigenze di fabbisogno che dovessero rendersi improcrastinabili e più urgenti: in tal senso si potrà far fronte direttamente ad eventuali esigenze di turn over derivanti da cessazioni non previste nelle tabelle di dettaglio sopra riportate e che dovessero intervenire in corso d'anno, utilizzando le risorse resesi disponibili, nel rispetto degli **8,45 punti** PODRE impegnabili per il 2025.

2026

Per l'annualità 2026, tenuto conto di quanto previsto all'art. 1, comma 826, Legge di bilancio per l'annualità 2025, l'Inapp, a fronte di n. 10 cessazioni di personale di diverso profilo e livello professionale (come da tabella 4, per n. 4,22 punti di costo medio), ha pianificato l'acquisizione di nuove risorse professionali (come da tabella 9), "nei limiti della spesa determinata sulla base dell'ordinamento vigente ridotta di un importo pari al 25 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente".
Tenuto che il 75% della spesa prevista per il 2025 in relazione al personale che cesserà dal servizio nell'arco della medesima annualità è pari a n. 3,17 punti di costo medio, si riportano di

seguito le assunzioni previste per l'annualità 2026, come individuate anche in funzione dei profili di inquadramento del personale cessato:

- n. 1 unità di personale con inquadramento da Ricercatore (III livello professionale), per rafforzare le attività di ricerca;
- n. 3 unità di personale con inquadramento da Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (VI livello professionale), a supporto del corretto ed efficace svolgimento delle attività di ricerca e di assistenza tecnica;
- n. 5 unità di personale con inquadramento da Collaboratore di Amministrazione (VII livello professionale), a supporto del corretto ed efficace svolgimento delle attività amministrative.

Tabella 9 - Programmazione assunzioni per l'anno 2026

Livello	Inquadramento	Percentuale rispetto al valore di riferimento	n. unità	Punti organico dirigente di ricerca equivalenti
III	Ricercatore	42,86%	1	0,43
VI	CTER	36,72%	3	1,10
VII	CAM	32,77%	5	1,64
			9	**3,17**

2027

Infine, nel corso del 2027 (come da tabella 10), tenuto conto dei fabbisogni emersi in relazione alle attività dell'Istituto ed alle esigenze delle articolazioni organizzative, nonché delle cessazioni pianificate per tale annualità (per un costo medio unitario pari ad 3,21 punti in termini di costo medio calcolato sulla retribuzione del Dirigente di Ricerca, come da tabella 6), l'Inapp intende procedere ad assumere:

- n. 3 unità di personale con inquadramento da Ricercatore di III livello professionale, per rafforzare le attività di ricerca;
- n. 2 unità di personale con inquadramento da Tecnologo di III livello professionale, per rafforzare le funzioni tecniche;
- n. 3 unità di personale con inquadramento da Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (VI livello professionale), a supporto del corretto ed efficace svolgimento delle attività di ricerca e di assistenza tecnica,

per un costo complessivo di n. 3,28 punti in termini di costo medio, quindi sostanzialmente pari al valore del turn over per la medesima annualità.

Tabella 10 - Programmazione ulteriori assunzioni per l'anno 2027

Livello	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	n. unità	Valore percentuale rispetto al parametro di riferimento
III	Ricercatore	42,86%	3	1,29
III	Tecnologo	44,37%	2	0,89
VIII	CTER	36,72%	3	1,10
			8	**3,28**

****

Il programma assunzionale sopra complessivamente declinato, per il triennio 2025-2027, permetterà, dunque, di reclutare, nel rispetto dei principi di sostenibilità finanziaria e della normativa sopra citata, n. 30 unità di personale in possesso di percorsi di studio e formativi aggiornati, funzionali al contesto operativo delle articolazioni organizzative dell'Inapp anche in considerazione del ricambio del personale per il quale già oggi è prevista la cessazione nel medesimo triennio, pari a n. 29 unità (numero questo, con ogni probabilità, anche sulla base dell'esperienza maturata negli anni scorsi, destinato ad essere rivisto in aumento).
Tale programma permetterà, inoltre, di perfezionare n. 52 progressioni di livello, di cui n. 3 dal II al I livello e n. 49 dal III al II livello; inoltre, rispetto a quest'ultime progressioni, n. 39 delle stesse saranno finanziate a valere delle risorse di cui al D.P.C.M. 25 giugno 2024.

Valorizzazione delle professionalità acquisite dal personale

Come sopra già evidenziato, l'Istituto ha preso atto di quanto da ultimo introdotto dall'art. 1, commi 308 e 309, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 ("*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026*"), circa l'istituzione di uno specifico fondo finanziario (in analogia alle finalità di cui all'art. 1, comma 310, lettere b) e c), della legge 30 dicembre 2021, n. 234) da ripartire in favore del personale in servizio presso alcuni Enti pubblici di ricerca, tra cui l'Inapp, da destinare in quota parte alla promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello, e sempre in quota parte alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo in ragione delle specifiche attività svolte nonché del raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della ricerca pubblica.

In proposito si rinvia a quanto sopra già in merito declinato.

- ***Personale tecnico-amministrativo (livelli IV-VIII)***

In aggiunta a quanto già sopra evidenziato ed in attesa degli esiti delle interlocuzioni tra il CODIGER ed il Dipartimento della Funzione Pubblica, potrà, inoltre, essere valutato, in funzione delle risorse effettivamente disponibili, il ricorso a progressioni di livello nei profili di cui all'art. 54 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione sottoscritto il 21 febbraio 2002 mediante il fondo di cui all'art. 90 del CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018 sottoscritto il 19 aprile 2018, che, come noto, allo stato è sostanzialmente finanziato soltanto mediante il turn over di coloro che in passato abbiano conseguito una analoga progressione. Analogamente, potrà essere, inoltre, valutato, previa intesa con le organizzazioni sindacali, il ricorso a progressioni orizzontali (economiche), di cui all'art. 53 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione sottoscritto il 21 febbraio 2002, a valere sulle risorse del fondo per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale. L'Istituto intende, inoltre, valutare, nel corso del medesimo triennio, l'avvio delle procedure che, in base alla vigente disciplina contrattuale (art. 52 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2022 - quadriennio normativo 1998-2001), consentono al personale tecnico-amministrativo di richiedere l'assegnazione di un diverso profilo, a parità di livello, qualora in possesso dei relativi requisiti anche professionali.

E ancora, l'Inapp, laddove ne ricorrano i presupposti, valuterà di dare attuazione all'art. 52, comma 1-bis, decreto legislativo n. 165 del 2001 e s.m.i., come modificato dal decreto-legge n. 80 del 2021, convertito con Legge n. 113 del 2021, così da procedere alla progressione tra le aree per il personale potenzialmente interessato. La nuova formulazione dell'anzidetto articolo consente, infatti, all'Istituto di avviare procedure comparative (riservate al personale di ruolo) per la copertura dei fabbisogni professionali sulla base delle proprie specifiche esigenze, sempre che ciò avvenga in misura non superiore al 50% del numero di posti complessivi previsti dal PTFP come nuove assunzioni per la medesima area.

- ***Personale dei profili di Ricercatore e Tecnologo***

Anche in tal caso si rinvia a quanto sopra già evidenziato, sia rispetto alle progressioni di livello ex art. 15 del CCNL del 7 aprile 2026 ordinarie che a quelle finanziate con il D.P.C.M. 25 giugno 2024.

Con particolare riferimento al D.P.C.M. sopra citato può essere utile, per completezza, evidenziare come tale decreto non indichi quote distinte tra ricercatori e tecnologi quali destinatari delle progressioni finanziabili con le risorse a tal fine attribuite ad Inapp.
Alla data del 1° gennaio 2024, il personale dell'Istituto (compreso, come precisato nella tabella allegata al suddetto D.P.C.M. del 25 giugno 2024, il personale dell'ex Anpal), con inquadramento da Ricercatore (III livello professionale), era pari a n. 82 unità e, con inquadramento da Tecnologo (III livello professionale), era pari a 26 unità, con una proporzione per profilo rispettivamente pari al 75,9% ed al 24,1% rispetto al totale di entrambi tali profili. La medesima proporzione è stata utilizzata anche per determinare gli importi da destinare alle progressioni finanziabili per i due profili, come da tabella 8 sopra richiamata.
Come premesso, laddove, in funzione di quali saranno gli esiti della selezione di cui sopra e del conseguente costo delle progressioni parametrato sulla posizione soggettiva dei dipendenti rientranti nel numero di posti messi a selezione sopra richiamato, dovessero emergere delle risorse residuali tra quelle messe a disposizione dell'Inapp con il D.P.C.M. 25 giugno 2024, si procederà a finanziare, nel rispetto della proporzione delle quote di spesa per categoria come sopra fissate, un numero ulteriore di progressioni sino a capienza delle risorse disponibili.
Come premesso, inoltre, in continuità con quanto previsto nel precedente PTFP 2024-2026, e in funzione delle cessazioni di rapporti di lavoro come sopra previste, che hanno riguardato o riguarderanno anche livelli apicali dei profili di Ricercatore e Tecnologo, l'Istituto espleterà le selezioni ex art. 15, comma 6, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 aprile 2006 per n. 2 unità di personale con inquadramento da Dirigente di Ricerca (I livello professionale) e per n. 1 unità di personale con inquadramento da Dirigente Tecnologo (I livello professionale), al fine di valorizzare adeguatamente le competenze acquisite dal proprio personale.
E, inoltre, si intende avviare, come sopra già riportato, ulteriori progressioni ex art. 15, comma 5, del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 aprile 2006 per n. 8 unità di personale con inquadramento da Primo Ricercatore (II livello professionale) e per n. 2 unità di personale con inquadramento da Primo Tecnologo (II livello professionale), sempre al fine di valorizzare adeguatamente le competenze acquisite dal proprio personale.
In termini di risorse finanziarie correlate alla realizzazione di simili iniziative, si prenderà a riferimento il solo effettivo costo differenziale (come da tabelle 7 e 8 sopra riportate e come da tabella 10 sotto riportata) tra il valore di riferimento in termini di costo medio previsto per il livello di appartenenza e per il livello di destinazione.
A tal fine occorre tener conto di quanto statuito dalle Sezioni Unite della Cassazione, come da sentenza n. 8985/2018 dell'11 aprile 2018, secondo cui l'art. 15 del CCNL 2002-2005 ha innovato in maniera sostanziale la classificazione dei ricercatori e tecnologi, prevedendo che i passaggi di livello avvengono all'interno di un unico profilo professionale "caratterizzato da un'omogeneità professionale e da un unico organico, articolato su tre livelli".
Tale orientamento giurisprudenziale è stato ulteriormente confermato dal TAR Lazio con la sentenza n. 11303/2019 in cui, riprendendo pressoché integralmente il testo della suddetta pronuncia della Cassazione, ha confermato che le selezioni ex art. 15 cit. hanno natura di "mera progressione stipendiale nell'ambito della medesima area".

Fermo quanto sopra, sarà altresì valutata l'attivazione delle procedure di mobilità volontaria tra profili destinata ai Ricercatori e Tecnologi, prevista dall'articolo 65 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, quadriennio normativo 1998-2001, I biennio economico.
Tale istituto consentirà, a parità di livello, di disporre l'assegnazione del personale inquadrato nel profilo di Tecnologo e Primo tecnologo a profili, rispettivamente, di Ricercatore e Primo ricercatore e viceversa.

III.2 Ulteriori fabbisogni

Nel triennio di riferimento, l'Istituto porrà altresì attenzione alla possibilità di acquisire risorse umane con modalità flessibili, sempre che funzionali alla soddisfazione di esigenze di natura specifica e temporanea e nel pieno rispetto delle previsioni normative vigenti in materia.

- ***Personale con contratto flessibile a tempo determinato***

In linea con quanto già evidenziato nel precedente PTFP, l'Istituto intende ricorrere a tale tipologia contrattuale per l'assunzione di un numero di risorse di personale strettamente necessarie alla realizzazione di specifiche e temporanee attività per l'attuazione di programmi e progetti finanziati a valere su risorse comunitarie, tra cui, a titolo meramente esemplificativo, il Programma Erasmus+ e il PN Giovani, donne e lavoro e/o qualora necessario per altre necessità temporanee, limitate e urgenti e/o per sostituire personale in aspettativa con diritto alla conservazione del posto di lavoro, maternità ecc., nel rispetto della normativa di riferimento vigente e nei limiti dei vincoli di spesa.
In tal senso, nel corso dell'annualità 2025 l'Istituto provvederà ad espletare le procedure relative al Bando di concorso pubblico n. 1 del 2024, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 7 unità di personale non dirigenziale, a tempo determinato, con inquadramento nel profilo di Collaboratore di Amministrazione di VII livello professionale, destinato a personale da assegnare alle esigenze temporanee di funzionamento dell'Agenzia nazionale Erasmus+, la cui gestione è stata affidata dalla Commissione europea, su indicazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, all'Inapp sino al 2027.
In generale, le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato potranno avere efficacia per il periodo strettamente necessario all'attuazione dei suddetti programmi e progetti o alla soddisfazione delle esigenze temporanee anzi richiamate e, ad ogni modo, saranno disposte al livello iniziale del profilo/livello necessario, oltre che finanziate esclusivamente a valere su fondi terzi ed esterni rispetto al contributo istituzionale.
Tali assunzioni, naturalmente, saranno eventualmente avviate dopo la verifica dell'assenza di personale già in servizio nei ruoli dell'Istituto con la professionalità necessaria e/o analoga a quella oggetto del relativo fabbisogno (anche considerati i carichi di lavoro già distribuiti) – dando priorità, ove possibile ai fini dell'economicità della spesa, allo scorrimento di graduatorie vigenti di concorsi a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001.
Allo stesso modo, ai fini della soddisfazione di esigenze organizzative specifiche e temporanee, potrà essere valutato se far ricorso, nel rispetto delle previsioni normative vigenti, alla somministrazione di lavoro a tempo determinato e/o all'assegnazione temporanea ex articolo

30, comma 2 sexies, decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i., di personale proveniente da altre P.A., possibilmente del Comparto Istruzione e Ricerca.

- ***Contratti di ricerca***

Ai fini dello sviluppo di collaborazioni utili nel campo della ricerca, e sulla base delle esigenze tecnico-scientifiche rappresentate dai Responsabili delle Strutture scientifiche in funzione delle specifiche attività progettuali da realizzare, l'Inapp si riserva di attivare, a partire dal 2025 (non avendo in tal senso avviato alcun assegno di ricerca nel corso delle ultime annualità) e comunque nel corso del triennio di riferimento, previe apposite procedure selettive, contratti di Ricerca ex art. 22, Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e s.m.i. ("Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario"), finanziati a valere su risorse per la realizzazione di progetti di ricerca *ad hoc*, con copertura finanziaria dedicata, a valere su risorse nazionali e/o internazionali.

III.3 Assunzione di soggetti con disabilità o appartenenti alle c.d. categorie protette

Con riferimento alle assunzioni obbligatorie previste dall'art. 1 della legge n. 68/1999, l'Istituto ha assolto all'obbligo di copertura della quota di riserva per i soggetti con disabilità, perfezionando, nel corso del 2024, le necessarie procedure di reclutamento già avviate e pianificate nelle annualità precedenti.

Come sopra premesso, permane, invece, una scopertura per quanto attiene i lavoratori appartenenti alle cd. "categorie protette" di cui all'art. 18, comma 2, della medesima legge. In linea con le pianificazioni precedenti, l'Istituto ha riconfermato il fabbisogno di una unità di personale con il profilo di Operatore di Amministrazione di VIII livello professionale ed è in attesa dell'emanazione, da parte del competente Ufficio SILD di Roma, di apposito Avviso di selezione per gli aventi diritto della Regione Lazio.

Lo stato delle quote di riserva dell'Inapp non ha peraltro subito variazioni a seguito della soppressione, dal 1° marzo 2024, dell'Agenzia nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (Anpal) e del conseguente trasferimento del suo personale del Comparto Ricerca all'Inapp atteso che, ai sensi del Protocollo di Intesa del 28 febbraio 2024 (repertoriato con prot. n. 9 del 5 marzo 2024), lo stesso personale è stato temporaneamente assegnato – in applicazione del D.P.C.M. n. 230/2023 – al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e, quindi, come tale da computare, per tutta la durata del periodo di assegnazione, nella base di computo del medesimo Dicastero, come da circolare n. 2 del 2010 proprio del Ministero in questione.

Alla data del 31 dicembre 2024, tale situazione risulta pienamente confermata nel Prospetto informativo online trasmesso telematicamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali il 10 gennaio 2025 (ed acquisito al protocollo con n. 488 del 13 gennaio 2025).

Dovendosi ormai considerare completato, a decorrere dal 15 gennaio 2025, il periodo di avvalimento formalizzato in applicazione del succitato Protocollo di Intesa del 28 febbraio 2024, occorrerà valutare/verificare , nei tempi indicati dalla legge n. 68/1999, l'impatto che, sulle quote di riserva dell'Inapp, avrà il rientro in servizio del personale ex Anpal del Comparto Ricerca, al netto di quello che avrà deciso, in applicazione dell'art. 3 del Protocollo di Intesa del

23 dicembre 2024, di essere formalmente assegnato al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali sino al 31 dicembre 2026. In tal senso, l'Inapp procederà ad effettuare le dovute ricognizioni e, all'esito, a contattare il pertinente Servizio SILD della Regione Lazio ai fini della individuazione delle modalità, tra cui il ricorso alla convenzione di cui all'art. 11 della legge n. 68/1999, con cui regolarizzare, anche in un adeguato arco temporale, l'eventuale scopertura che si sarà venuta a creare a seguito dall'acquisizione del personale ex Anpal.
In ogni caso, come sopra già osservato, le eventuali ulteriori assunzioni da perfezionare per le ragioni sopra indicate rientrano – secondo quanto chiarito dal Dipartimento della Funzione Pubblica nella Direttiva n. 1 del 2019 – tra quelle da non "computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge n. 68/1999".
È comunque certo che tali assunzioni costituiranno un ulteriore costo che l'Istituto dovrà sostenere con le risorse del proprio bilancio, non essendo tale costo stato in alcun modo considerato nel D.M. n. 21 del 16 febbraio 2024 di trasferimento ad Inapp delle risorse correlate all'acquisizione *ex lege* del personale dell'ex Agenzia nazionale delle Politiche Attive del Lavoro.
Solo per completezza, si evidenzia che su n. 131 unità di personale trasferite ex Anpal ad Inapp, solo n. 1 di queste è risultata appartenente alla quota di riserva di cui all'art. 1 della Legge n. 68/1999, nonostante quanto previsto all'art. 3 del medesimo provvedimento normativo in merito al dimensionamento dell'obbligo assunzionale.
Tale aspetto non potrà che aggiungersi alle argomentazioni già sopra esposte in ordine alla insufficienza del finanziamento di cui al contributo istituzionale allo stato annualmente riconosciuto ad Inapp.

III.4 Ulteriori misure e strumenti di valorizzazione del personale

Mobilità di personale

Nel triennio 2025-2027, l'Inapp, in continuità con le decisioni assunte nei precedenti PTFP, attuerà le procedure di mobilità previste da precisi obblighi di legge (ex art. 34 bis del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.) e valuterà se ricorrere alle analoghe procedure (ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) laddove ritenute utili per reperire eventuali specifici *know-how* professionali, non presenti nei suoi ruoli.
La mobilità continuerà ad essere utilizzata soprattutto come strumento per velocizzare l'acquisizione di personale altamente specializzato e proveniente da altre realtà organizzative.
L'Istituto si riserva, infine, di valutare se far ricorso ad accordi tra amministrazioni pubbliche tesi a disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune, con scambio di personale, anche temporaneo, ex art. 15 della legge n. 241/1990 e s.m.i., nonché se procedere con assegnazioni temporanee di altre Amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 30, comma 2 *sexies*, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

III.5 Organico rimodulato

Alla luce di quanto sopra evidenziato, viene di seguito riportata la rimodulazione della copertura dell'organico dell'Inapp per l'annualità 2025, 2026 e 2027, in funzione dell'attuazione dei diversi interventi (oltre che delle cessazioni medio tempore intervenute) indicati nei paragrafi

precedenti a fronte delle esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione complessiva dell'Istituto e al pieno e attivo svolgimento delle funzioni e *mission* scientifica allo stesso assegnate.

Tabella 11 - Organico rimodulato al 31 dicembre 2025

% tab DFP	Livello	Profili professionali	Organico al 31.12.2024	In termini di parametro (Dir. Ric)	Assunz/Cessaz. Anno 2025			Organico al 31.12.2025	In termini di parametro (Dir. Ric.)
					Ass	Cess	Progressioni art.15		
0,0000	I	Direttore generale	0	1,00				0	0,00
0,0000	I	Dirigente	0	0,00	0	0	0	0	0,00
1,3110	II	Dirigente	3	3,93	0	0	0	3	3,93
		totale profilo	3	3,93	0	0		3	3,93
1,0000	I	Dirigente di Ricerca	2	2,00	0	0	0	2	2,0
0,3432		Dirigente di Ricerca (Art. 15)	0	0	0	0	2	0	0,69
0,6568	II	Primo Ricercatore	39	25,62	0	0	0	39	25,6
0,2282	II	Primo Ricercatore (Art. 15, D.P.C.M. 25/6/2024	0	0,00	0	0	30	0	6,85
0,2282	II	Primo Ricercatore (Art. 15)	0	0,00	0	0	8	0	1,83
0,4286	III	Ricercatore	82	35,15	5	3	0	84	36,0
		totale profilo	123	62,76	5	3	40	125	72,98
0,8814	I	Dirigente Tecnologo	2	1,76	0	0		2	1,76
0,1278		Dirigente di Tecnologo (Art. 15)	0	0,00	0	0	1	0	0,13
0,3090	II	Primo Tecnologo (Art. 15, D.P.C.M. 25/6/2024	0	0,00	0	0	9	0	2,78
0,3090	II	Primo Tecnologo (Art. 15)	0	0,00	0	0	2	0	0,62
0,7536	II	Primo Tecnologo	16	12,06	0	0	0	16	12,06
0,4437	III	Tecnologo	26	11,54	4	0	0	30	13,31
		totale profilo	44	25,36	4	0	12	48	30,67
0,4690	IV	Funzionario Amm.ne	8	3,75	0	1	0	7	3,283
0,4120	V	Funzionario Amm.ne	16	6,59	1	0	0	17	7,00
		totale profilo	24	10,34	1	1	0	24	10,29
0,4690	IV	CTER	48	22,51	0	3	0	45	21,11
0,4120	V	CTER	35	14,42	0	0	0	35	14,42
0,3672	VI	CTER	94	34,52	2	1	0	95	34,88
		totale profilo	177	71,45	2	4	0	175	70,41
0,4120	V	CAM	18	7,42	0	0	0	18	7,42
0,3672	VI	CAM	27	9,91	0	0	0	27	9,91
0,3277	VII	CAM	76	24,91	0	1	0	75	24,58
		totale profilo	121	42,24	0	1	0	120	41,91
0,3672	VI	Operatore Tecnico	1	0,37	0	1	0	0	0,00
0,3277	VII	Operatore Tecnico	4	1,31	0	0	0	4	1,31
0,3060	VIII	Operatore Tecnico	17	5,20	0	0	0	17	5,20
		totale profilo	22	6,88	0	1	0	21	6,51
0,3277	VII	Operatore Amm.ne	1	0,33	0	0	0	1	0,33
0,3060	VIII	Operatore Amm.ne	6	1,84	1	0	0	7	1,84
		totale profilo	7	2,16	0	0	0	8	2,16
		Totali generali	**521**	**225,12**	**13**	**10**	**0**	**524**	**238,86**

Tabella 12 - Organico rimodulato al 31 dicembre 2026

% tab DFP	Livello	Profili professionali	Organico al 1.1.2026	In termini di parametro (Dir. Ric.)	Assunz./Cessaz. Anno 2026		Organico al 31.12.2026	In termini di parametro (Dir. Ric.)
					Ass.	Cess.		
0,0000	I	Direttore generale	0	1,00	0	0	0	0,00
0,0000	I	Dirigente	0	0,00	0	0	0	0,00
1,3110	II	Dirigente	3	3,93	0	0	3	3,93
		totale profilo	**3**	**3,93**	**0**	**0**	**3**	**3,93**
1,0000	I	Dirigente di Ricerca	4	4,00	0	0	4	4,00
0,6568	II	Primo Ricercatore	75	49,26	0	3	72	47,29
0,4286	III	Ricercatore	46	19,72	1	0	47	20,14
		totale profilo	**125**	**72,98**	**1**	**3**	**123**	**71,43**
0,8814	I	Dirigente Tecnologo	3	2,64	0	0	3	2,64
0,7536	II	Primo Tecnologo	26	19,59	0	0	26	19,59
0,4437	III	Tecnologo	19	8,43	0	0	19	8,43
		totale profilo	**48**	**30,67**	**0**	**0**	**48**	**30,67**
0,4690	IV	Funzionario Amm.ne	7	3,28	0	0	7	3,28
0,4120	V	Funzionario Amm.ne	17	7,00	0	2	15	6,18
		totale profilo	**24**	**10,29**	**0**	**2**	**22**	**9,46**
0,4690	IV	CTER	45	21,11	0	2	43	20,17
0,4120	V	CTER	35	14,42	0	1	34	14,01
0,3672	VI	CTER	95	34,88	3	1	97	35,62
		totale profilo	**175**	**70,41**	**3**	**4**	**174**	**69,79**
0,4120	V	CAM	18	7,42	0	0	18	7,42
0,3672	VI	CAM	27	9,91	0	1	26	9,55
0,3277	VII	CAM	75	24,58	5	1	79	25,89
		totale profilo	**120**	**41,91**	**5**	**2**	**123**	**42,85**
0,3672	VI	Operatore Tecnico	0	0,00	0	0	0	0,00
0,3277	VII	Operatore Tecnico	4	1,31	0	0	4	1,31
0,3060	VIII	Operatore Tecnico	17	5,20	0	2	15	4,59
		totale profilo	**21**	**6,51**	**0**	**2**	**19**	**5,90**
0,3277	VII	Operatore Amm.ne	1	0,33	0	0	1	0,33
0,3060	VIII	Operatore Amm.ne	7	1,84	0	0	7	1,84
		totale profilo	**8**	**2,16**	**0**	**0**	**8**	**2,16**
		Totali generali	**524**	**238,86**	**9**	**13**	**520**	**236,21**

Tabella 13 - Organico rimodulato al 31 dicembre 2027

% tab DFP	Livello	Profili professionali	Organico al 1.1.2027	In termini di parametro (Dir. Ric.)	Assunz./Cessaz. Anno 2027		Organico al 31.12.2027	In termini di parametro (Dir. Ric.)
					Ass.	Cess.		
0,0000	I	Direttore generale	0	1,00	0	0	0	0,00
0,0000	I	Dirigente	0	0,00	0	0	0	0,00
1,3110	II	Dirigente	3	3,93	0	0	3	3,93
		totale profilo	**3**	**3,93**	**0**	**0**	**3**	**3,93**
1,0000	I	Dirigente di Ricerca	4	4,00	0	0	4	4,00
0,6568	II	Primo Ricercatore	72	47,29	0	3	69	45,32
0,4286	III	Ricercatore	47	20,14	3	0	50	21,43
		totale profilo	**123**	**71,43**	**3**	**3**	**123**	**70,75**
0,8814	I	Dirigente Tecnologo	3	2,64	0	0	3	2,64
0,7536	II	Primo Tecnologo	26	19,59	0	0	26	19,59
0,4437	III	Tecnologo	19	8,43	2	0	21	9,32
		totale profilo	**48**	**30,67**	**2**	**0**	**50**	**31,56**
0,4690	IV	Funzionario Amm.ne	7	3,28	0	0	7	3,28
0,4120	V	Funzionario Amm.ne	15	6,18	0	0	15	6,18
		totale profilo	**22**	**9,46**	**0**	**0**	**22**	**9,46**
0,4690	IV	CTER	43	20,17	0	2	41	19,23
0,4120	V	CTER	34	14,01	0	0	34	14,01
0,3672	VI	CTER	97	35,62	3	0	100	36,72
		totale profilo	**174**	**69,79**	**3**	**2**	**175**	**69,96**
0,4120	V	CAM	18	7,42	0	0	18	7,42
0,3672	VI	CAM	26	9,55	0	0	26	9,55
0,3277	VII	CAM	79	25,89	0	0	79	25,89
		totale profilo	**123**	**42,85**	**0**	0	**123**	**42,85**
0,3672	VI	Operatore Tecnico	0	0,00	0	0	0	0,00
0,3277	VII	Operatore Tecnico	4	1,31	0	0	4	1,31
0,3060	VIII	Operatore Tecnico	15	4,59	0	1	14	4,28
		totale profilo	**19**	**5,90**	**0**	**1**	**18**	**5,59**
0,3277	VII	Operatore Amm.ne	1	0,33	0	0	1	0,33
0,3060	VIII	Operatore Amm.ne	7	1,84	0	0	7	1,84
		totale profilo	**8**	**2,16**	**0**	**0**	**8**	**2,16**
		Totali generali	**520**	**236,21**	**8**	**6**	**522**	**236,27**

In sintesi, infine, come è possibile rilevare dalla suddetta tabella n. 13, al termine del triennio 2025-2027, laddove dovessero risultare implementati tutti gli interventi assunzionali previsti dal presente Piano e non dovesse cessare alcun ulteriore rapporto di lavoro rispetto a quanto abbia già costituito oggetto di previsione, il numero di dipendenti, rispetto all'organico in essere alla data del 31 dicembre 2024 (quindi pari a 521 unità, per n. 225,12 punti di costo medio secondo i parametri del Dipartimento della Funzione Pubblica), verrebbe incrementato soltanto di n. 1 unità di personale, con una crescita del costo medio unitario, calcolato sul paramento del costo del Dirigente di Ricerca, di 11,15 punti.
Quest'ultimo dato è influenzato in modo assorbente dall'attuazione di una misura di politica legislativa, quale l'emanazione del D.P.C.M. del 25 giugno 2024, con correlata attribuzione di risorse economico-finanziarie ad Inapp, di cui alla precedente tabella n. 8, per procedere alle previste progressioni dal III al II dei profili di Ricercatore e Tecnologo.

IV. LE RISORSE NEL BILANCIO DI PREVISIONE

La composizione totale delle entrate e delle uscite di competenza 2025, raggruppato per Titoli, risulta essere pari rispettivamente a euro 198.148.384,32 e a Euro 198.333.436,75, comprendendo l'utilizzo dell'Avanzo di Amministrazione pari a euro 185.052,43, come di seguito illustrato.

QUADRO AGGIORNATO DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2025	
ENTRATE	
Titoli	**Preventivo di competenza**
TITOLO II - TRASFERIMENTI CORRENTI	161.520.703,75
TITOLO III - ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	896.684,99
TITOLO V - ENTRATE DA RIDUZIONE DI ATTIVITÀ FINANZIARIE	1.010.995,58
TITOLO VI - ACCENSIONE PRESTITI	0,00
TITOLO VII - ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE/ CASSIERE	9.210.000,00
TITOLO IX - PARTITE DI GIRO	25.510.000,00
Totale	198.148.384,32
Avanzo di Amm.ne utilizzato	185.052,43
Totale a pareggio	198.333.436,75

USCITE	
Titoli	**Preventivo di competenza**
TITOLO I - SPESE CORRENTI	162.711.936,75
TITOLO II SPESE IN CONTO CAPITALE	901.500,00
TITOLO IV - RIMBORSO PRESTITI	0,00
TITOLO V - CHIUSURA ANTICIPAZIONI RICEVUTE DA ISTITUTO	9.210.000,00
TITOLO VII - PARTITE DI GIRO	25.510.000,00
Totale	198.333.436,75

Per l'esercizio 2025 si evidenziano i seguenti elementi rilevanti presenti nel corrispondente bilancio di previsione.

Contributo istituzionale

Con nota prot. n. 1991 del 2 febbraio 2024 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS) ha comunicato che con l'approvazione definitiva della Legge di Bilancio n. 213/2023, risultano stanziate in favore di Inapp risorse finanziarie per il triennio 2024/2026 nella misura di euro 26.351.098,00 annui, a valere sul capitolo 7682 del proprio stato di previsione "Somme da

trasferire all'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp)", Missione di spesa 26.7, di cui:

- € 4.456.074,00 per "Finanziamento delle attività di formazione professionale residue svolte nelle RSS e finanziamento Inapp";
- 21.895.024,00 per "Spese di natura obbligatoria per l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp)".

Va comunque segnalata la richiesta di adeguamento del contributo istituzionale di funzionamento esplicitata attraverso la nota n. 14104 del 12 settembre 2024 inviata al Ministero vigilante con cui, richiamando quanto dettagliatamente descritto nelle Relazioni di accompagnamento degli ultimi Rendiconti generali e Bilanci di previsione trasmesse al medesimo Ministero quali allegati a detti atti contabili, è stata essenzialmente espressa l'inadeguatezza dell'importo stanziato che non consentirebbe da solo, in base alle considerazioni pronunciate in tali documenti, di far fronte a quelli che sono stati definiti costi incomprimibili di funzionamento ordinario dell'Ente.

A tale situazione dal 2024 si aggiungono inoltre le conseguenze sul bilancio Inapp derivanti dal trasferimento dal 1° marzo 2024 all'Istituto dei 131 dipendenti ex Anpal appartenenti al comparto ricerca, in relazione all'applicazione dell'articolo 3 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023 n. 112: la norma prevede, come noto, che a seguito delle indicate procedure di riorganizzazione degli uffici del MLPS "il personale Anpal appartenente al comparto ricerca venga trasferito, unitamente alle correlate risorse finanziarie, all'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp)".

Con D.M. n. 21 del 16 febbraio 2024, senza rinvio a criteri e metodi per la loro quantificazione, sono state riconosciute ad Inapp risorse finanziarie, stimate in ragione d'anno (come indicato nella relazione tecnico-illustrativa) in € 8.628.426,95.

Per determinare il valore del contributo istituzionale 2025 è stato quindi fatto riferimento alla citata nota ministeriale n.1991 del 2 febbraio 2024, al DM n. 21 del 16 febbraio 2024 ed al D.P.C.M. del 25 giugno 2024 relativamente alle somme destinate alla promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello e alla valorizzazione del personale, che ha innalzato il contributo ottenuto ad un importo complessivamente pari a € 37.029.699,95.

Missioni e programmi

Il bilancio dell'Inapp presenta una classificazione per 'missioni' e 'programmi', a seguito della individuazione, da parte dell'amministrazione vigilante, delle missioni Istituzionali in attuazione della normativa in materia di 'Adeguamento e armonizzazione dei sistemi contabili' (D.Lgs. 31 maggio 2011, n. 91).

Nel bilancio di previsione 2025 viene confermata la struttura in missioni e programmi adottata nell'esercizio precedente secondo lo schema di seguito riportato.

- **Missione 017 - Ricerca e innovazione**, per le spese pertinenti la realizzazione delle finalità istituzionali dell'Inapp. La predetta missione è articolata in due differenti programmi estrinsecati a loro volta in un insieme di sottostanti omogenee attività:

Programma	Attività
001 Analisi, monitoraggio e valutazione in materia di politiche per l'occupazione, mercato del lavoro, istruzione e formazione.	Analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche economiche, sociali, del lavoro, dell'istruzione e della formazione al fine di trasferire ed applicare i risultati per lo sviluppo economico e sociale del Paese
002 Analisi, monitoraggio e valutazione in materia di Terzo settore e politiche per l'inclusione sociale.	Analisi, monitoraggio e valutazione, coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, degli esiti delle politiche in materia di inclusione sociale dei soggetti che presentano maggiori difficoltà, integrazione dei disabili nel mondo del lavoro, misure di contrasto alla povertà, economia sociale

- **Missione 026 - Politiche per il lavoro**, associata al Programma 006 "Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione" relativamente alle attività connesse all'attuazione del programma Erasmus+ tra cui sono annoverate anche quelle inerenti la promozione e coordinamento delle politiche di formazione e delle azioni per l'integrazione dei sistemi della formazione, della scuola e del lavoro.
- **Missione 032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche** articolata nei seguenti programmi di spesa:
  - programma 002 - Indirizzo politico, al quale sono imputate le spese relative agli organi di direzione;
  - programma 003 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza, nel quale confluiscono le spese di funzionamento generale dell'apparato amministrativo non attribuibili puntualmente a specifiche missioni.
- **Missione 033 - Fondi da ripartire** inerente alle risorse da assegnare nella quale confluiscono i seguenti programmi:
  - programma 001 Fondi da assegnare;
  - programma 002 Fondi di riserva.

In aggiunta alle missioni coincidenti con quelle previste dal bilancio dello Stato, sono state utilizzate quelle indicate dalla Circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 23 del 13 maggio 2013.
Si fa riferimento alla missione 'Debito da finanziamento dell'amministrazione' (alla quale è stato attribuito il numero 060) concernente le spese per 'Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere' e alla missione 'Servizi per conto terzi e partite di giro' (identificata con il numero 099).
Di seguito si rappresenta in forma tabellare l'attuale riclassificazione.

Codice Missione	Missioni	Codice programma	Programma
17	Ricerca e innovazione	001	Analisi, monitoraggio e valutazione in materia di politiche per l'occupazione, mercato del lavoro, istruzione e formazione
		002	Analisi, monitoraggio e valutazione in materia di Terzo settore e politiche per l'inclusione sociale
26	Politiche per il lavoro	006	Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione
32	Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	002	Indirizzo politico
		003	Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza
33	Fondi da ripartire	001	Fondi da assegnare
		002	Fondi di riserva e speciali

Ad ogni programma è stato attribuito il COFOG (Classification of the functions of government) di secondo livello 04.8. - 'Ricerca e sviluppo per gli affari economici'.
Tenendo debito conto delle osservazioni pervenute dal MEF con nota prot. 179153 del 1° settembre 2020 in merito alla valorizzazione delle spese attribuite alla Missione 32 - relative ai 'Servizi istituzionali e generali', le spese di competenza ricondotte alla Missione 32 sono state quantificate in misura pari al 4,20% del totale delle medesime spese, riducendole ulteriormente rispetto a quanto già previsto a partire dal bilancio di previsione 2020.

Agenzia nazionale programma Erasmus+

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in qualità di Autorità nazionale del Programma Erasmus+, ha confermato anche per il settennato 2021-2027 l'Inapp quale Agenzia nazionale del Programma Erasmus+ (nota di designazione del MLPS Prot. Inapp 0001900 del 3 marzo 2021).
Nella nuova programmazione, la Commissione europea ha previsto un significativo incremento della dotazione finanziaria di circa il 65%, con una dotazione complessiva attesa per il periodo 2021-2027 di circa 500 milioni di euro a favore dell'Agenzia nazionale Erasmus+ VET. L'importo inserito in bilancio di previsione anno 2025 relativo ai fondi destinati alla gestione delle Azioni Decentrate, pari ad euro 100.945.796,00, è stato definito in linea con l'ammontare accordato nel 2024 e sulla base dei documenti comunitari di programmazione finanziaria ricevuti finora, pur nella consapevolezza di incrementare ulteriormente tale posta appena disponibile la definitiva ventilazione finanziaria dei Fondi comunitari 2025 destinati all'Agenzia nazionale, con conseguente stipula di convenzione tra l'Istituto e la Commissione europea.
Come desumibile dalla seguente tabella, l'incremento dei Fondi destinati alle azioni decentrate che l'Istituto dovrà gestire è superiore al 27% rispetto al 2024:

Tavola 3 – Raffronto finanziamento azioni decentrate 2024 - 2025

Descrizione	KA1	KA220	KA210	KA3	Totale
AWP 2024	69.680.625,00	7.233.459,00	1.941.440,00	547.810,00	79.403.334,00
Draft AWP 2025	91.775.602,00	6.684.141,00	1.936.053,00	550.000,00	100.945.796,00
Differenza	22.094.977,00	-549.318,00	-5.387,00	2.190,00	21.542.462,00

Programmazione FSE+ 2021-2027 – programmazione delle attività da realizzare a valere sul PN GDL 21-27

Come noto, l'Istituto, con l'approvazione del Programma nazionale (PN) FSE+ Giovani, donne e lavoro per il periodo di programmazione 2021-2027 da parte della Commissione europea in data 1° dicembre 2022 (Decisione C(2022) 9030), ha visto confermato, dall'allora Autorità di Gestione Anpal, il ruolo di Organismo intermedio, per il periodo aprile 2023-dicembre 2026, ai sensi dell'art. 71, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 1060/2021.

Sulla base della Convenzione sottoscritta dall'Anpal e Inapp nel mese di marzo 2023 (Registro Accordi, Protocolli e Convenzioni Inapp n. 9 del 31 marzo 2023, successivamente aggiornato con Addendum del 24 ottobre 2023) e del Piano di attuazione successivamente trasmesso dall'Inapp e allora approva/to da Anpal (Prot. Inapp n. 7283 del 23 giugno 2023) che costituisce parte integrante della Convenzione stessa, l'Inapp ha cominciato ad operare quale Organismo Intermedio del PN Giovani, donne e lavoro e all'Istituto è stata affidata l'attuazione di sette Azioni delegate, che esso persegue attraverso otto operazioni/progetti. Come previsto dalla Convenzione, l'Inapp ha poi definito e trasmesso ad Anpal il Piano di dettaglio per annualità 2023-2026, che contiene la declinazione puntuale delle linee di attività e dei prodotti programmati.

Tuttavia, in forza di quanto previsto dall'art. 3 del decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023, convertito nella legge 10 agosto 2023 n. 112, e dal D.P.C.M. n. 230 del 22 novembre 2023, a decorrere dal 1° marzo 2024 l'Anpal è stata soppressa e contemporaneamente, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha acquisito il ruolo di Autorità di gestione del PON SPAO FSE 2014-2020 e del PN GDL FSE+ 2021-2027.

Nel quadro del finanziamento complessivamente riconosciuto per il periodo dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2026, lo stesso Ministero con D.D. n. 158 del 29 maggio 2024 ha riconosciuto all'Inapp euro 52.500.000, così suddivisi per obiettivi di spesa annuali:

- € 7.064.693,92 per l'anno 2023;
- € 11.377.551,08 per l'anno 2024;
- € 18.468.308,50 per l'anno 2025;
- € 15.589.446,50 per l'anno 2026.

Con la III Nota di variazione decisionale al Bilancio di Previsione 2024 approvata dal CdA con Delibera n. 17 del 25 novembre 2024 è stata recepita la Determina del Direttore generale n. 370 dell'11 novembre 2024 che approva la modifica delle tabelle relative ai Piani finanziari

2024/2026 contenute nel "Piano di dettaglio per annualità 2023/2026" delle operazioni dell'Inapp quale Organismo intermedio del PN Giovani, donne e Lavoro FSE+ approvato con Determina del Direttore generale n. 65 del 29 febbraio 2024, con cui sono state recepite in termini finanziari le ricadute sugli anni successivi della posticipazione della pubblicazione delle procedure di gara nel corso del 2023, determinando uno slittamento nel tempo della spesa correlata ai contratti di acquisto dei servizi.

Si riporta di seguito la nuova ripartizione per annualità del finanziamento complessivamente riconosciuto:

- € 7.064.693,92 per l'anno 2023;
- € 9.777.298,91 per l'anno 2024;
- € 18.473.026,03 per l'anno 2025;
- € 17.184.981,14 per l'anno 2026.

Si precisa che poiché l'attuale Piano dell'Organismo intermedio PN GDL 21/27 ha come termine il 31dicembre 2026, tenuto conto del fatto che l'Istituto in tutte le ultime programmazioni FSE è sempre stato destinatario di finanziamenti annuali senza soluzione di continuità tra loro, e ritenuto ragionevole attendersi che anche per gli anni successivi al 2026 il finanziamento verrà riconosciuto dall'AdG del MLPS, ai meri fini della redazione del bilancio pluriennale 2025/2027, che si ricorda non ha carattere autorizzatorio, per il 2027 è stata prevista una entrata in linea con i valori degli anni precedenti.

Entrate per attività di ricerca per l'esercizio 2025

Le entrate relative ai finanziamenti ricevuti per lo svolgimento dei compiti statutari dell'Inapp sono dettagliate nella tabella che segue.

Entrate di competenza previste per trasferimenti correnti

Entrate correnti	Importo
Finanziamento per le attività istituzionali, relative all'annualità 2025, accordato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali	37.029.699,95
Contributo da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per la realizzazione delle attività previste per l'annualità 2025 - Programmazione FSE+ 2021-2027 – PN Giovani, donne e lavoro	18.473.026,08
Contributo della Commissione europea per il funzionamento dell'Agenzia nazionale Erasmus+, annualità 2025	3.000.000,00
Cofinanziamento nazionale da parte del MLPS per il funzionamento dell'Agenzia nazionale Erasmus+, annualità 2025	550.000,00
Contributo della Commissione europea per le azioni decentrate Erasmus+, annualità 2025	100.945.796,00
Contributo da parte dell'EACEA per l'annualità 2025 per la realizzazione delle attività del Progetto "European Learning Experience Platform - Connecting Centres of Vocational	23.335,15

Entrate correnti	Importo
Excellence to develop and deliver innovative transnational C-VET training in AI, VR, social innovation - EULEP”	
Contributo da parte dell’EACEA per l’annualità 2025 per la realizzazione delle attività del Progetto “'Implementation of the European Agenda for Adult Learning”	247.110,32
Contributo da parte di Fondimpresa per la realizzazione delle attività di monitoraggio valutativo dei Piani formativi - annualità 2025	24.703,03
Contributo del Dipartimento per le Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per la realizzazione delle attività previste dall'Accordi di Collaborazione stipulato il 30/12/2022 - annualità 2025	266.447,65
Contributo da parte del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per la realizzazione delle attività finalizzate alla partecipazione al Mercato del lavoro in ottica di genere, per la promozione della parità retributiva e delle Pari Opportunità sui luoghi di lavoro, annualità 2025	419.157,84
Contributo del MLPS per la realizzazione delle attività relative al progetto “Supporto alle azioni di contrasto alla deprivazione materiale”, annualità 2025	33.970,00
Contributo della Commissione europea per la realizzazione delle attività inerenti Progetto "EQAVET", annualità 2025	90.778,10
Contributo del Dip. di Scienze Economiche dell'Università di Verona per la realizzazione di una reciproca collaborazione sui temi dell'accesso alle prestazioni sanitarie, dell'utilizzo di servizi digitali e della mobilità intergenerazionale”, annualità 2025	48.214,73
Contributo della Commissione europea per la realizzazione delle attività inerenti progetto "Euroguidance National View Italy 2024_2026 (Project n. 101163221 ENVI 2024/2026)", annualità 2025	93.904,35
Contributo della Commissione europea per la realizzazione delle attività inerenti progetto "Towards Operational National Qualification Framework in Italy (Project n. 101163296 ToNQFit)", annualità 2025	64.432,48
Contributo della Commissione europea per la realizzazione delle attività inerenti progetto "Pass2Europe (Project n. 101163230 P2E)", annualità 2025	166.508,07
Contributo del Cedefop per la realizzazione delle attività relative al Progetto “ReferNet”, annualità 2025	43.620,00
Totale Entrate correnti	**161.520.703,75**

Di conseguenza la ripartizione delle Entrate per fonti di finanziamento relative al Titolo II a valere sulle risorse destinate alla gestione dei fondi Istituzionali e alla gestione dei fondi a destinazione vincolata, è la seguente:

- € 37.029.699,95 relativo alla Gestione dei Fondi istituzionali;
- € 23.545.207,80 relativo alla Gestione di Fondi a destinazione vincolata;
- € 100.945.796,00 relativo al contributo della Commissione europea per le azioni decentrate Erasmus+ annualità 2024.

IV.1 Le risorse per il costo del personale

Le spese del personale dirigenziale (ivi compreso il Direttore generale) e del personale non dirigenziale assunto a tempo indeterminato e gli oneri previsti nel bilancio di previsione per l'anno 2025, escluse le spese per missioni, benefici socio-assistenziali (ex art. 144, CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024), formazione professionale ed imposta sostitutiva sulla rivalutazione del TFR, ammontano complessivamente ad euro 36.808.618,27.
Va evidenziato che il suddetto importo tiene conto del costo del personale Inapp, compreso il personale ex Anpal, anche laddove comandato presso altre Amministrazioni (in forza dei provvedimenti già emanati, alla data del 31 dicembre 2024 restano ancora in tale condizione n. 14 unità, di cui n. 4 presso il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, n. 1 presso il CNEL e n. 9 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri) o in aspettativa (n. 11 unità), atteso che lo stesso personale potrebbe in ogni momento dover rientrare in Istituto per cessazione delle assegnazioni in questione.

Rispetto alla composizione del personale si rileva che il costo considerato nel Bilancio di previsione 2025 per il personale dirigenziale composto da 4 unità (comprensivo quindi di quello relativo al Direttore generale e di 3 dirigenti di IIª fascia) è pari ad un importo complessivo di euro 680.775,03, mentre quello per il personale di ruolo con inquadramento non dirigenziale (comprensivo delle previste nuove assunzioni) è pari complessivamente ad un importo di euro 36.127.843,24.

IV.2 Il bilancio di previsione pluriennale 2025-2026-2027

Il bilancio pluriennale è redatto solo in termini di competenza per un periodo non inferiore al triennio. Esso descrive, in termini finanziari, le linee strategiche dell'Istituto ad oggi predisposte secondo le nuove determinazioni riguardanti il contributo istituzionale e il finanziamento delle attività a valere sulla Programmazione FSE+ 2021-2027. È allegato al bilancio di previsione 2025 e non ha valore autorizzativo. Il bilancio pluriennale presenta un'articolazione delle poste coincidente con quella del bilancio annuale finanziario decisionale e la prima annualità corrisponde al bilancio finanziario decisionale dell'Esercizio 2025 Il bilancio pluriennale viene annualmente aggiornato in occasione della presentazione del bilancio di previsione e non forma oggetto di approvazione.

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 La performance istituzionale 2025-2027

La performance istituzionale attesa nel triennio 2025-2027 è stata sinteticamente presentata nella sezione 2.1, in quanto complessivamente rilevante ai fini dell'identificazione, misurazione e valutazione del Valore pubblico potenziale atteso da Inapp.

Di seguito è proposta l'articolazione degli indicatori utilizzati per ogni obiettivo istituzionale al fine di perseguire la strategia definita e, quindi, misurare e valutare la performance organizzativa annuale dell'intero Istituto.
L'Istituto, come già per le precedenti annualità, ha seguito un approccio incentrato su una rappresentazione concisa della sua performance istituzionale triennale[37], la quale si articola attorno a nove obiettivi. Questa sintesi della performance istituzionale è supportata da trenta indicatori, definiti per presidiare il raggiungimento di tali obiettivi. Sebbene la maggior parte dei target sia di natura annuale, sono previsti anche punti di controllo intermedi per monitorare l'andamento nel tempo.

Nel complesso la pianificazione della performance organizzativa-istituzionale fa riferimento ad obiettivi relativi a:

- l'**attuazione di piani, programmi e progetti** di Ricerca istituzionale, scientifica e di Terza missione, a livello nazionale, comunitario e internazionale;
- la **valutazione delle policy** e quindi il conseguimento dei traguardi ed obiettivi collegati alle priorità strategiche, nazionali e comunitarie, e ai bisogni e alle aspettative della collettività, in una fase resa particolarmente complessa dal post emergenza sanitaria e dai suoi effetti economici e sociali;
- il **posizionamento, nazionale e internazionale, dell'Inapp**, quale Ente pubblico nazionale, sia negli ambiti di ricerca caratteristici che nella funzione di policy advice;
- la **valorizzazione dei risultati della ricerca istituzionale e scientifica** sia per la condivisione nella comunità scientifica e tra i policy maker, sia verso i cittadini, al fine di promuovere una maggiore consapevolezza delle sfide attuali e future nei settori del lavoro, delle competenze, dell'inclusione e della solidarietà sociale;
- la **modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione**, dei processi, delle procedure e dei sistemi informativi, con particolare attenzione al rafforzamento della capacità istituzionale di programmazione e controllo;
- il **potenziamento delle competenze professionali, del benessere del personale** (leadership e soft skill, transizioni e lavoro agile, competenze tecniche specialistiche) e il rispetto delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- il mantenimento di un **elevato presidio dell'etica e dell'integrità** attraverso un approccio multidimensionale alla prevenzione della corruzione e al rispetto della trasparenza amministrativa.

[37] D.Lgs. n. 218/2016, art. 17, e Linee guida per la valutazione degli EPR (giugno 2017) definite dall'Anvur e dalla Consulta dei Presidenti degli EPR (ConPer).

L'Istituto è impegnato ad ampliare le collaborazioni con gli attori rilevanti, promuovendo una crescita sia qualitativa che quantitativa delle relazioni e dei servizi offerti agli stakeholder. Per conseguire tali obiettivi, è fondamentale sviluppare sistemi di valutazione partecipativa, quali, in particolare:

- l'indagine sul clima e sul benessere organizzativo;
- la rilevazione della soddisfazione degli stakeholder;
- la valutazione della percezione della qualità dei servizi offerti agli utenti (ad esempio, i servizi bibliotecari, l'URP e altri previsti dalla Carta dei Servizi adottata dall'Istituto[38]);
- l'organizzazione della Giornata della trasparenza.

Il conseguimento degli obiettivi organizzativi-istituzionali, finalizzati a potenziare il contributo dell'Istituto al Valore pubblico inteso come sviluppo culturale, scientifico e socioeconomico del Paese, è una responsabilità condivisa da tutti i membri dell'Istituto. Per raggiungere tali obiettivi, è necessario distribuire le relative responsabilità funzionali pro-quota in modo proporzionale tra le diverse unità organizzative e il relativo personale.
L'identificazione per gli obiettivi organizzati-istituzionali di indicatori e target a carattere triennale, come richiesto dal Dipartimento della Funzione pubblica, risulta fondamentale per consentire una misurazione di medio periodo dell'andamento della performance istituzionale.

Come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente (SMVP)[39] la programmazione della performance organizzativa, operativa e individuale è frutto di un processo di proposta, condivisione e quindi consolidamento degli stessi obiettivi (secondo un approccio bottom-up e, quindi, top-down), coerente con i principi di un sistema avanzato di gestione per obiettivi.

La pianificazione previsionale dei target per il triennio 2025-2027 è stata sviluppata tenendo conto 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. In particolare:

- Soppressione di Anpal: l'articolo 3 del decreto-legge ha previsto la soppressione dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del Lavoro (Anpal), trasferendone le funzioni al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Tale misura mira a garantire un coordinamento più efficace delle politiche e dei servizi per il lavoro, oltre che una gestione ottimale delle risorse europee e il raggiungimento degli obiettivi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR);
- Trasferimento di personale e funzioni: 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;
- Supporto al Ministero del Lavoro: per garantire continuità nelle attività precedentemente svolte dall'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

[38] Determina del 13 novembre 2024, n. 375, di Adozione della Carta dei servizi – Aggiornamento 2024.
[39] Con riferimento all'aggiornamento 2024 del Sistema, adottato con Delibera del CdA Inapp del 20 dicembre 2024, n. 20.

dall'Anpal. Questo supporto è volto a perseguire obiettivi comuni di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e sociali.

A tal fine sono state sottoscritte due convenzioni il 23 ottobre 2024, relativa ai contenuti ed alle attività, ed una il 23 dicembre 2024, contenente le modalità operative, decorrenti dal 15 gennaio 2025.

A seguito di tali atti dal 1° gennaio 2025 hanno cessato di avere efficacia le 4 strutture scientifiche ex Anpal e gli obiettivi ad esse assegnati e le persone ad esse afferenti sono state traferite nel contesto delle strutture scientifiche Inapp già esistenti.

Queste rilevanti modifiche intervenute a fine anno hanno reso necessaria una particolare attenzione alla pianificazione strategica per il prossimo triennio, tenendo conto dell'ampliamento delle competenze e delle risorse, nonché delle nuove sfide operative e gestionali derivanti dalle trasformazioni istituzionali.

Infine, la programmazione della performance organizzativa, operativa e individuale, è stata adeguata alla Direttiva del Ministro della Pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025, "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

Considerato quanto premesso, l'Istituto prevede una programmazione prudente per questo triennio di transizione.

Obiettivi istituzionali	Descrizione sintetica
OS1 Ricerca istituzionale	*Adempiere ai compiti attribuiti all'Istituto dal decreto istitutivo (art. 10 D.Lgs. n. 150/2015), incluse le funzioni di supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e alla Rete nazionale dei Servizi per le Politiche del Lavoro, con particolare attenzione alle politiche attive del lavoro, assorbite a seguito della soppressione di Anpal (art. 9 del D.lgs. 150/2015), nonché le ulteriori funzioni attribuite all'Istituto da specifici atti normativi; ai compiti assegnati con atti di alta amministrazione; alle attività connesse ai ruoli di Organismo intermedio del PN FSE+ Giovani, donne e lavoro e di componente del Sistema statistico nazionale (SISTAN).* *Il rafforzamento delle attività di ricerca che hanno ricadute istituzionali e la produzione di rapporti che hanno scadenze periodiche e che consentono una valutazione più efficace delle misure di politica del lavoro, della formazione e per l'inclusione sociale, rimangono obiettivi primari dell'Istituto. Nella prospettiva della predisposizione di strumenti analitici sintetici e tempestivi, saranno ulteriormente focalizzate le attività di monitoraggio ex lege e la redazione dei relativi rapporti periodici. Tali rapporti e le ulteriori analisi richieste dal Ministero rispetto alle fonti dei dati, alla redazione e alla pubblicazione saranno coordinate con quelle dell'Inps, dell'Inail e degli altri Istituti interessati, al fine di rappresentare un quadro completo e coerente delle dinamiche del lavoro e dello sviluppo della formazione.*

L'Obiettivo specifico 1 - Ricerca istituzionale è presidiato da tre indicatori:

Dimensioni	Indicatori OS1	*Rationale*	Fonte[40]
Risultato	1. Numero di prodotti della Ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione e/o trasmessi alla committenza istituzionale	L'indicatore esprime quanto dei risultati della Ricerca istituzionale programmata assume una rilevanza pubblica a favore dei policy maker e della cittadinanza. L'indicatore misura, in valore assoluti, il numero di prodotti della Ricerca istituzionale che sono pubblicati, nell'annualità, nei tipi dell'Istituto o trasmessi alla committenza istituzionale.	1
Efficacia	2. % Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dal Piano di attuazione Inapp Organismo Intermedio 2023-2026 a valere sul PN GDL FSE+ 2021-2027	L'indicatore esprime la capacità istituzionale di dare attuazione ai Piani e ai programmi operativi riferiti alla Ricerca istituzionale. L'indicatore misura, in valore percentuale, il rapporto tra i prodotti di ricerca realizzati nell'annualità (numeratore) ed i prodotti di ricerca previsti, nello stesso arco temporale, dai Piani e programmi (denominatore).	3
Risultato	3. Numero di contributi di policy per il *decision making* (*policy brief*, analisi valutative, contributi tecnico e scientifici, paper per audizioni ecc.)	L'indicatore esprime la capacità istituzionale di proposta/risposta alla domanda istituzionale di *policy advice*. L'indicatore misura, in valore assoluti, i contributi di *policy* elaborati dall'Istituto nell'annualità.	1

Di seguito sono proposti i risultati attesi dalla programmazione della performance istituzionale 2025-2027 relativa all'OS1 - Ricerca istituzionale.

OS	Indicatori	Risultato 2021	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato stimato 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027
OS1	1.Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione e/o trasmessi alla committenza istituzionale	46	46	43	60	**60**	65	65

[40] I dati e le informazioni relative ai target provengono da: sistemi informativi di controllo istituzionale (1), terze parti (2), entrambi (3).

OS	Indicatori	Risultato 2021	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato stimato 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027
OS1	2.% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dal Piano di attuazione Inapp Organismo Intermedio a valere sul PN GDL FSE+ 2021-2027 per gli anni 2023-2026	93%	89%	100%	95%	**95%**	100%	n.d.
OS1	3. Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	35	50	61	70	**75**	80	85

I target previsionali per il triennio 2025-2027, in attesa della conclusione dei processi di misurazione e valutazione relativi all'annualità 2024, sono stati definiti tenendo conto dei risultati conseguiti nel 2023 e di quelli stimati per il 2024. La stima dei risultati 2024 appare, come nelle precedenti annualità, robusta ed affidabile. Non è inserito il target 2027 per l'indicatore 2 in quanto la convenzione dell'Organismo intermedio prevede, al momento, la sua conclusione al 31 dicembre 2026.

Obiettivi istituzionali	Descrizione sintetica
OS2 Ricerca scientifica	*L'attività di Ricerca scientifica dovrà seguire una logica di interdisciplinarità, valorizzare le conoscenze e l'expertise già sviluppato nelle ricerche qualitative attinenti alle specifiche aree tematiche ed assicurare un approccio comparativo con le politiche e le esperienze consolidate negli altri Paesi sviluppati ed in particolare quelli aderenti alla UE.*

L'Obiettivo specifico 2 - Ricerca scientifica è presidiato da dieci indicatori

Dimensioni	Indicatori OS2	*Rationale*	Fonte[41]
Efficacia	1. Realizzazione della produzione scientifica programmata e qualificata come prioritaria nell'annualità (numero prodotti)	I cinque indicatori rappresentano complessivamente, e per principali tipologie, la produzione scientifica dell'Istituto nell'annualità. Gli indicatori misurano, in valori assoluti, il numero di prodotti della Ricerca scientifica realizzati e quanti di questi sono annualmente pubblicati superando gli standard di validazione propri della comunità scientifica a livello internazionale.	1
Risultato	2. Numero di contributi accettati in pubblicazioni e riviste scientifiche (Anvur)		3
Risultato	3. (di cui) Numero di contributi accettati in pubblicazioni e riviste scientifiche (Anvur-classe A)		3
Risultato	4. Numero di contributi scientifici accettati in call for paper		3
Risultato	5. Numero di contributi scientifici destinati alla pubblicazione nei tipi dell'Istituto accettati a seguito della peer review interna		3
Risultato	6. Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di capofila nell'annualità	L'indicatore intende rappresentare la capacità istituzionale di partecipare e competere nei bandi di ricerca, attraverso la predisposizione di progetti di qualità e la creazione di solide reti di partner.	3
Risultato	7. Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner nell'annualità	Gli indicatori mirano a rappresentare la capacità reputazionale dell'Istituto nel costruire solide partnership di ricerca e nell'interagire efficacemente con la comunità scientifica, sia a livello nazionale che internazionale.	3
Risultato	8. Numero di convenzioni e/o protocolli di ricerca sottoscritti con istituzioni nazionali e/o internazionali nell'annualità		
Risultato	9. Numero di banche dati statistiche public use file (PUF) di titolarità Inapp predisposte e rese accessibili dall'esterno	Gli indicatori intendono esprimere la capacità istituzionale di condividere con l'ambiente scientifico nazionale e internazionale le basi dati frutto delle indagini realizzate dall'Istituto. Gli indicatori misurano, in valori assoluti, le banche dati statistiche di titolarità Inapp predisposte e rese accessibili all'esterno.	3
Risultato	10. 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.		3

Le principali linee di intervento programmate, relativamente all'Obiettivo specifico 2, sono presentate nel PTA sezione I.5.2.

[41] I dati e le informazioni relative ai target provengono da: sistemi informativi di controllo istituzionale (1), terze parti (2), entrambi (3).

Di seguito sono proposti i target della programmazione della performance istituzionale 2025-2027 relativa all'OS2 - Ricerca scientifica.

OS	Indicatori	Risultato 2021	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato stimato 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027
OS2	1. Realizzazione della produzione scientifica programmata e qualificata come prioritaria nell'annualità (numero prodotti)	15	41	35	40	**45**	50	50
OS2	2. Numero di contributi accettati in pubblicazioni e riviste scientifiche (Anvur)	70	65	40	34	**38**	40	45
OS2	3. Numero di contributi accettati in pubblicazioni e riviste scientifiche Anvur (classe A)	n.d.	n.d.	20	10	**14**	20	25
OS2	4. Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	40	32	48	45	**55**	60	60
OS2	5. Numero di contributi scientifici destinati alla pubblicazione nei tipi dell'Istituto accettati a seguito della peer review interna	25	40	26	24	**30**	35	40
OS2	6. Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di capofila nell'annualità	n.d.	n.d.	n.d.	1	**2**	2	2
OS2	7. Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner nell'annualità	n.d.	n.d.	n.d.	1	**2**	2	2
OS2	8. Numero di convenzioni e/o protocolli di ricerca sottoscritti con istituzioni nazionali e/o internazionali nell'annualità	19	15	25	15	**10**	12	15
OS2	9. Numero di banche dati statistiche public use file (PUF) di titolarità Inapp predisposte e rese accessibili dall'esterno	12	15	17	19	**21**	23	25
OS2	10. 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	12	15	20	24	**26**	28	30

I target previsionali per il triennio 2025-2027, in attesa della conclusione dei processi di misurazione e valutazione relativi all'annualità 2024, sono formulati considerando che:

- per gli indicatori 1, 4, 5, 9 e 10 sono formulati target in linea con gli andamenti pregressi;
- gli indicatori 2 e 3, introdotti con il PIAO 2023-2025, rispondono all'indirizzo istituzionale volto a garantire una sempre maggiore qualità della produzione scientifica. I risultati raggiunti nel 2023 e le stime disponibili per il 2024 mostrano che il personale, pur avendo compiuto progressi significativi, non ha pienamente soddisfatto le aspettative in termini di orientamento verso la pubblicazione su riviste scientifiche Anvur di classe A. Questo Obiettivo, pertanto, è da considerarsi migliorabile e richiede ulteriori interventi di sensibilizzazione e supporto per favorire un maggiore allineamento con le priorità istituzionali;
- gli indicatori 6, 7 e 8 presentano target volti a stabilizzare sia la partecipazione ai bandi di ricerca competitivi internazionali sia l'incremento delle partnership di ricerca con istituzioni nazionali e internazionali. A partire dal 2024, è stata introdotta una distinzione tra la partecipazione dell'Istituto ai bandi competitivi in qualità di capofila e quella in qualità di partner. Questa differenziazione consente di valutare separatamente la capacità dell'Istituto di predisporre progetti di alta qualità, costruire solide reti di collaborazione, e rafforzare la propria reputazione attraverso lo sviluppo di partnership di ricerca strutturate e durature.

Obiettivi istituzionali	Descrizione sintetica
OS3 Terza missione	*Perseguire, nelle forme appropriate all'alta qualità della ricerca e con un'attenzione alla diversificazione dei canali e dei target in funzione dell'obiettivo comunicativo, una strategia di comunicazione, 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.*

L'Obiettivo specifico 3 - Terza missione è presidiato da sette indicatori

Dimensioni	Indicatori OS3	*Rationale*	Fonte[42]
Risultato	1. Numero di eventi, anche online, organizzati o co-organizzati, rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	I due indicatori rappresentano la capacità dell'Istituto e del suo personale di valorizzare e disseminare i risultati della ricerca istituzionale e scientifica a vantaggio dei *policy maker,* degli attori rilevanti e della cittadinanza. Gli indicatori misurano, in valori assoluti, le iniziative di disseminazione realizzate nell'annualità dall'Istituto e la partecipazione dei ricercatori Inapp al confronto scientifico e di *policy* a livello nazionale e internazionale.	1
Risultato	2. Numero di partecipazioni qualificate, anche online, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.		1

[42] I dati e le informazioni relative ai target provengono da: sistemi informativi di controllo istituzionale (1), terze parti (2), entrambi (3).

Dimensioni	Indicatori OS3	*Rationale*	Fonte[42]
Risultato	3. Realizzazione del Rapporto annuale Inapp	L'indicatore rappresenta la capacità dell'Istituto di elaborare un quadro interpretativo organico dei principali aspetti evolutivi delle dinamiche e delle politiche del lavoro da presentare periodicamente al Paese.	3
Risultato	4. Circolazione della produzione Inapp (dato fine annualità, stock, in 000).	L'indicatore intende rappresentare l'impatto della produzione Inapp nella letteratura scientifica, nazionale e internazionale. L'indicatore si avvale delle misurazioni, in valori assoluti, fornite da strumenti che misurano la citazione/circolazione delle citazioni alle pubblicazioni riferite all'Istituto.	2
Risultato	5. Numero di visite (visualizzazioni pagine) del sito istituzionale nell'annualità (in 000)	I due indicatori intendono rappresentare l'audience istituzionale attraverso due parametri quali gli accessi al sito Inapp ed il *downloading* della produzione istituzionale e scientifica. Gli indicatori si avvalgono delle misurazioni, in valori assoluti, fornite dagli strumenti di controllo adottati.	2
Risultato	6. *Downloading* della produzione editoriale Open Archive Inapp+OPAC Inapp (incl. Isfol)		2
Efficacia	7. Numero di partecipanti alle attività di mobilità individuali finanziate nell'annualità nell'ambito dell'Azione Chiave 1 VET	L'indicatore intende rappresentare uno dei contributi dell'Istituto, in quanto Agenzia nazionale del Programma europeo Erasmus+, per quanto riguarda l'istruzione e la formazione professionale. L'indicatore misura, in valori assoluti, il numero delle mobilità individuali approvate e finanziate nell'annualità.	3

Le principali linee di intervento programmate, relativamente all'Obiettivo specifico 3, sono presentate nel PTA sezione I.5.3.

Di seguito sono proposti i risultati attesi dalla programmazione della performance istituzionale —2025-2027 relativa all'OS3 - Terza missione.

OS	Indicatori	Risultato 2021	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato stimato 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027
OS3	1. Numero di eventi, anche online, organizzati o co-organizzati, rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	57	62	80	37	**40**	42	45
OS3	2. Numero di partecipazioni qualificate, anche online, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	210	330	203	129	**100**	110	120
OS3	3. Realizzazione del Rapporto annuale Inapp	1	1	1	1	**1**	1	1
OS3	4. Circolazione della produzione Inapp (dato fine annualità, stock, in 000).	5,7	7,0	8,6	9,5	**9,5**	9,5	9,5
OS3	5. Numero di visite (visualizzazioni pagine) del sito istituzionale nell'annualità (in 000)	970,7	675,7	1020,0	1000,0	**1100,0**	1100,0	1100,0
OS3	6. Downloading della produzione editoriale Open Archive Inapp+OPAC Inapp (Valore di stock, in 000)	n.d.	n.d.	27,2	26,8	**27**	28	30
OS3	7 AN Erasmus+ VET. Numero di partecipanti alle attività di mobilità individuali finanziate nell'annualità nell'ambito dell'Azione Chiave 1 VET	7.517	12.382	13.740	14.000	**18.000**	15.000	15.000

I target previsionali per il triennio 2025-2027, in attesa della conclusione dei processi di misurazione e valutazione relativi all'annualità 2024, sono formulati considerando che:

- per gli indicatori 1, 3 e 6, i target sono stati definiti in linea con gli andamenti registrati negli anni precedenti. Tuttavia, per l'indicatore 6, l'implementazione del nuovo sito istituzionale, completata nel 2023, ha introdotto una modalità diversa di rilevazione dei dati, rendendo non confrontabili i risultati con quelli degli anni precedenti;
- per l'indicatore 2, la stima per il 2025 è basata sul risultato particolarmente basso del 2024, determinato dalla transizione istituzionale avvenuta nel corso dell'anno. Di conseguenza, la stima per il 2025 rimane prudenziale, con una proiezione cautelativa per garantire un recupero graduale;
- per gli indicatori 4 e 5, sono stati formulati target costanti per il triennio, tenendo conto della strategia di comunicazione e promozione che si svilupperà su un periodo pluriennale. Questa continuità nelle previsioni riflette l'intenzione di mantenere obiettivi stabili, supportati da azioni strategiche mirate a consolidare i risultati nel tempo.

- Infine, l'indicatore 7 presenta per il 2025 il target previsto dalla Commissione europea. Nel biennio successivo, il dato sarà figurativo e verrà determinato sulla base delle risorse finanziarie rese disponibili per ogni Agenzia nazionale.

Obiettivi istituzionali	Descrizione sintetica
OSAT1 Prevenzione della corruzione	*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.*
OSAT2 Trasparenza amministrativa	*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.*
OSAT3 Semplificazione e digitalizzazione	*Procedere con il monitoraggio dell'avanzamento dei processi di digitalizzazione mappati nel corso degli anni precedenti, quest'ultima considerata una misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019.*

I tre obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (*si rinvia alla **sezione 2.3***) sono presidiati da quattro indicatori focalizzati sulle priorità definite.

Dimensioni	Indicatori	*Rationale*	Fonte[43]
Efficacia	OSAT1- 1. Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate nell'annualità	I due indicatori rappresentano la capacità dell'Istituto, nel suo complesso, di dare attuazione: • alle misure operative previste nella sezione 2.3; • alle iniziative di informazione e formazione del personale in materia. Gli indicatori si avvalgono delle misurazioni effettuate dal RPCT nei monitoraggi intermedi e nella relazione annuale.	1
Efficacia	OSAT1- 2. Livello % di coinvolgimento del personale nelle iniziative informative/formative in materia di etica, integrità e trasparenza		1
Efficacia	OSAT2 -1. Grado di trasparenza dell'amministrazione (cfr. Indicatori comuni P.A.)	L'indicatore, misurato sulla base dell'Attestazione annuale OIV, esprime sugli item ed i criteri proposti da ANAC il livello di *compliance* della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.	2

[43] I dati e le informazioni relative ai target provengono da: sistemi informativi di controllo istituzionale (1), terze parti (2), entrambi (3).

Dimensioni	Indicatori	*Rationale*	Fonte[43]
Efficacia	OSAT3 - 1. Livello % di digitalizzazione delle principali procedure degli Uffici amministrativi ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione.	L'indicatore rappresenta la capacità dell'Istituto di procedere nella digitalizzazione delle principali procedure amministrative mappate nel corso degli anni precedenti, quale elemento di efficienza e prevenzione del rischio corruttivo. L'indicatore misura il livello percentuale di digitalizzazione delle principali procedure degli Uffici amministrativi, calcolato come il rapporto tra il numero di procedure effettivamente digitalizzate (numeratore) e il totale delle procedure mappate nell'anno precedente (denominatore).	1

Di seguito sono presentati i risultati attesi dalla programmazione della performance istituzionale 2025-2027 relativa agli Obiettivi strategici istituzionali in materia di anticorruzione e trasparenza (OSAT).

OS	Indicatori	Risultato 2021	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato stimato 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027
OSAT1	1. Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate nell'annualità	90%	100%	96%	90%	**95%**	95%	95%
OSAT1	2. Livello % di coinvolgimento del personale nelle iniziative informative/formative in materia di etica, integrità e trasparenza	5%	21%	20%	20%	**25%**	25%	25%
OSAT2	3. Grado di trasparenza dell'amministrazione (cfr. Indicatori comuni P.A.)	98%	100%	100%	95%	**95%**	95%	95%
OSAT3	4. Livello % di digitalizzazione delle principali procedure degli Uffici amministrativi ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	**60%**	80%	85%

I target previsionali per il triennio 2025-2027, in attesa della conclusione dei processi di misurazione e valutazione relativi all'annualità 2024, intendono confermare l'elevato livello di risultati ottenuti. Il solo indicatore 4 presenta target crescenti, proporzionali alla progressione dell'intervento di mappatura dei processi e di semplificazione/digitalizzazione delle procedure.

Come si è detto, l'articolazione della performance istituzionale triennale è completata 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.**

POC1 - Salute organizzativa (cfr. sezione 3.1)

Dimensioni	Indicatori	*Rationale*	Fonte[44]
Efficienza	1. Tasso di implementazione del regolamento per il lavoro da remoto, misurato in termini di percentuale di personale che usufruisce di modalità di lavoro da remoto rispetto al totale dei dipendenti richiedenti, successivamente all'adozione ufficiale del regolamento.	Con questo indicatore si intende rappresentare la capacità istituzionale di promuovere la conciliazione tra vita privata e lavoro. L'adozione di un regolamento per il lavoro da remoto ha l'obiettivo di fornire un quadro normativo chiaro, contribuire al benessere organizzativo, ridurre stress e tempi di spostamento e supportare una gestione sostenibile delle risorse umane, in linea con i principi di modernizzazione e inclusività. L'indicatore misura la percentuale di personale per il quale è stato adottato il lavoro da remoto (numeratore) rispetto al personale che ha richiesto di usufruire di tale beneficio (denominatore).	1
Risultato	2.Indagine sul clima ed il benessere organizzativo del personale Inapp	Con questo indicatore l'Istituto presidia e misura, con periodicità biennale, il livello di benessere espresso dal principale stakeholder interno. I risultati delle indagini andranno a costituire un indicatore stabile del livello di salute organizzativa.	1

POC2 - Salute professionale (cfr. sezione 3.2 e 3.3)

Dimensioni	Indicatori	*Rationale*	Fonte
Efficacia	3. Livello % di attuazione nell'annualità di quanto previsto in termini assunzionali dal Piano dei fabbisogni del personale per il triennio di riferimento	L'indicatore intende rappresentare la capacità istituzionale di dare attuazione agli impegni assunzionali programmati. L'indicatore misura, in valori percentuali, il rapporto tra gli atti assunzionali formalmente avviati tramite avviso pubblico (numeratore), rispetto a quelli programmati (denominatore).	1

[44] I dati e le informazioni relative ai target provengono da: sistemi informativi di controllo istituzionale (1), terze parti (2), entrambi (3).

Dimensioni	Indicatori	*Rationale*	Fonte
Efficacia	4. Ore pro-capite medie annue di formazione del personale sulle competenze strategiche (leadership e *soft skill*, competenze per le transizioni, competenze tecniche specialistiche, formazione obbligatoria)	L'indicatore rappresenta la capacità istituzionale di perseguire l'aggiornamento ed il potenziamento delle competenze del proprio personale in coerenza con gli obiettivi di sviluppo del Valore pubblico dell'Istituto. L'indicatore misura le ore pro-capite medie annue di formazione del personale sulle competenze strategiche[45].	1

POC3 - Salute digitale (cfr. sezione 3.1 e 3.2)

Dimensioni	Indicatori	*Rationale*	Fonte
Efficienza	5. Avvio e sviluppo della realizzazione di un database unico centralizzato per la gestione del personale.	L'indicatore rappresenta la capacità istituzionale di adottare e sfruttare soluzioni digitali avanzate per ottimizzare la gestione delle risorse umane, sviluppando, implementando e utilizzando un sistema digitale centralizzato che consenta di raccogliere, gestire e analizzare i dati relativi al personale in modo efficace e sicuro. L'indicatore misura la percentuale di completamento del database unico centralizzato (%).	1
Efficacia	6 Completamento e aggiornamento di un documento strategico che descriva in dettaglio l'infrastruttura informatica esistente in Istituto, con particolare riferimento alla gestione dei dati personali.	L'indicatore intende rappresentare la capacità dell'Istituto di mappare e documentare accuratamente i sistemi attuali, le tecnologie utilizzate, le modalità di raccolta, gestione e protezione dei dati personali, e le misure di sicurezza informatica adottate. Il documento dovrà anche valutare i rischi informatici e le politiche di cybersicurezza in atto, per garantire una gestione sicura, efficiente e conforme delle informazioni. L'indicatore misura il completamento del documento, che deve essere redatto e approvato entro il 2025.	1

Di seguito sono presentati i risultati attesi dalla programmazione della performance organizzativa istituzionale 2025-2027 in relazione alle Priorità operative complementari. Questi obiettivi e risultati sono sussidiari rispetto al perseguimento degli obiettivi *core* e quindi al Valore pubblico atteso.

[45] Con riferimento alla Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025, "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

OS	Indicatori	Risultato 2021	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato stimato 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027
POC1	1. Tasso di implementazione del regolamento per il lavoro da remoto, misurato in termini di percentuale di personale che usufruisce di modalità di lavoro da remoto rispetto al totale dei dipendenti richiedenti, successivamente all'adozione ufficiale del regolamento.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	**95%**	96%	98%
POC1	2. Indagine sul clima e il benessere organizzativo del personale Inapp	1	1	1	1	**1**	1	1
POC2	3. Livello % di attuazione nell'annualità di quanto previsto in termini assunzionali dal Piano dei fabbisogni del personale per il triennio di riferimento	n.d.	51%	25%	60%	**60%**	60%	60%
POC2	4. Ore pro-capite medie annue di formazione del personale sulle competenze strategiche (leadership e *soft skill*, competenze per le transizioni, competenze tecniche specialistiche, formazione obbligatoria)	n.d.	n.d.	n.d.	24	**40**	40	40
POC3	5. Analisi e sviluppo della realizzazione di un database unico centralizzato per la gestione del personale	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	**30%**	60%	100%
POC3	6. Completamento e aggiornamento di un documento strategico che descriva in dettaglio l'infrastruttura informatica esistente in Istituto, con particolare riferimento alla gestione e protezione dei dati personali.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	**1**	1	1

I target previsionali per il triennio 2025-2027, in attesa della conclusione dei processi di misurazione e valutazione relativi all'annualità 2024, intendono:

- stabilizzare al 95% il tasso di implementazione del ricorso al lavoro da remoto, misurato in termini di percentuale di personale che usufruisce di modalità di lavoro da remoto rispetto al totale dei dipendenti che ne abbiano fatto richiesta (indicatore 1);
- confermare per il triennio la rilevazione sul clima e il benessere organizzativo (indicatore 2);
- incrementare il livello di congruenza fra previsioni assunzionali e realizzazione (indicatore 3);

- conseguire il target di ore pro-capite medie di formazione annuale del personale come richiesto dalla recentissima Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione negli ambiti qualificati come strategici nel Piano della formazione (indicatore 4);
- avviare l'analisi e lo sviluppo di un database unico centralizzato per la gestione del personale (indicatore 5);
- infine, completare e aggiornare un documento strategico che effettui una ricognizione in dettaglio dell'infrastruttura informatica, con particolare riferimento alla gestione e protezione dei dati personali (indicatore 6).

Sul triennio 2025-2027 gli obiettivi istituzionali presentano le seguenti variazioni medie percentuali:

Obiettivi istituzionali	Variazione media % triennio 2025-2027
OS1 Ricerca istituzionale	4,0%
OS2 Ricerca scientifica	17,1%
OS3 Terza missione	2,4%
OSAT1, 2 e 3 - Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	7,5%
Priorità operative complementari-POC1 Salute organizzativa, POC2 Salute professionale, POC3 Salute digitale	17,9%

Rimodulazioni degli obiettivi organizzati istituzionali, degli indicatori e dei target potranno essere adottati, conformemente alle norme e agli indirizzi del Dipartimento della Funzione pubblica, in base al contesto, interno ed esterno, e ai conseguenti effetti sull'operatività.

2.2.2 La performance operativa e individuale 2025

Il perseguimento della performance organizzativa istituzionale nel triennio 2025-2027 è sostenuta, come previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance – aggiornamento 2024 – (SMVP 2024), dalla pianificazione **annuale** di obiettivi operativi e individuali assegnati alle unità organizzative e al loro personale.

La recente emanazione delle seguenti disposizioni in materia:

- Direttiva sulla formazione "Pianificazione delle formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR", Ministro per la Pubblica amministrazione, 24 marzo 2023;
- Direttiva "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale", Ministro per la Pubblica Amministrazione, 28 novembre 2023;
- Circolare n. 1, "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazione", Ragioneria generale dello Stato e Dipartimento della Funzione pubblica, 3 gennaio 2024;

- “Prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”, Ministro per la Pubblica amministrazione, 24 gennaio 2024, hanno richiesto il loro recepimento nell’aggiornamento 2024 del SMVP.

Infine, in deroga al SMVP – aggiornamento 2024, è stato recepito l’obiettivo ed il target di 40 ore di formazione annue pro-capite previsto dalla recentissima Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025, “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”.

La **Direzione generale** costituisce l’unica funzione dirigenziale generale dell’Istituto. È responsabile dell’attuazione degli indirizzi, dei Piani e dei progetti deliberati dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione e della gestione complessiva dell’Istituto, avvalendosi delle articolazioni organizzative e funzionali subordinate.

La metodologia di valutazione del Direttore generale, come prevista dal SMVP 2024[46], è di seguito aggiornata.

Componente	Punteggio max conseguibile
Istituzionale – organizzativa Livello % di conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli obiettivi specifici attribuiti al Direttore generale. (media aritmetica dei risultati % conseguiti)	40
Individuale Livello % di conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli obiettivi individuali del Direttore generale. (ponderati per il peso % attribuito, tot. = 40)	40
Comportamenti organizzativi e competenze di ruolo Rispondenza dei comportamenti e delle competenze espresse nel ruolo e nelle attività di assegnazione	20
Totale	**100**

L’Istituto, al fine di integrare nel Sistema di Valutazione la previsione normativa relativa al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, di cui all’articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, alla circolare attuativa RGS e DFP del 3 gennaio 2024, ha previsto nella componente individuale del Responsabile dell’Ufficio dirigenziale generale, uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento[47] che, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato,

[46] Si veda: Sistema di misurazione e valutazione della performance - aggiornamento 2024, p. 121.
[47] Decreto-legge n. 13/2023 convertito con L. 21 aprile 2023, n. 41, art. 4-bis, comma 2. “Le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della Performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.”

viene valutato per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento. L'obiettivo annuale in parola deve essere individuato con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'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 componente individuale del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale comprende ulteriori obiettivi, tra i quali quelli richiesti che impegnano "il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e il personale assegnato" per un impegno complessivo non inferiore alle 40 ore annue pro-capite [48].
In particolare, il Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale deve garantire il rafforzamento delle proprie competenze. Inoltre, dovrà promuovere la formazione presso i propri collaboratori con un impegno minimo di almeno 40 ore medie annuali [49].

Gli **Uffici dirigenziali amministrativi** (Amministrazione e bilancio, Gestione e valorizzazione delle risorse umane, Controllo di gestione e performance) sono responsabili di obiettivi coerenti con le risorse e le funzioni direttive, attuative, amministrative, gestionali e di controllo di competenza.

La metodologia di valutazione dei Dirigenti amministrativi non generali, come prevista dal SMVP 2024 [50], è di seguito aggiornata.

Componente	Punteggio max conseguibile
Operativa Livello % di conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli obiettivi operativi assegnati all'unità organizzativa di competenza (media aritmetica dei risultati % conseguiti)	40
Individuale Livello % di conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli obiettivi individuali assegnati) (ponderati per il peso % attribuito, tot. = 40)	40
Comportamenti organizzativi e competenze di ruolo Rispondenza dei comportamenti e delle competenze espresse nel ruolo e-nelle attività di assegnazione	20
Totale	**100**

[48] In deroga a quanto previsto dal SMVP – aggiornamento 2024 il target delle ore pro-capite annue di formazione è stato incrementato a 40 ore come da Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025, "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".
[49] Si veda nota precedente.
[50] Si veda: Sistema di misurazione e valutazione della performance - aggiornamento 2024, p. 12-13.

La componente individuale dei Dirigenti amministrativi responsabili degli Uffici dirigenziali non generali prevede specifici obiettivi, tra i quali quelli richiesti che impegnano "il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno non inferiore alle 40 ore medie annue pro-capite". [51]

La componente individuale del Dirigente amministrativo, responsabile dell'Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio, prevede inoltre uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento[52] che, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, viene valutato per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento. L'obiettivo annuale in parola deve essere individuato con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'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.

I **Servizi trasversali e gli uffici di Presidenza e Direzione generale** sono responsabili di obiettivi di performance operativa coerenti con le risorse e le specifiche funzioni attribuite.

Alla Direzione generale afferisce l'**Agenzia nazionale *Erasmus+ VET*** che persegue il raggiungimento degli obiettivi attuativi stabiliti nel "*Work Programme"* annuale, eventualmente rimodulati tramite note e convenzioni, con la Commissione europea.

Le **Strutture e i Gruppi di ricerca** sono responsabili di obiettivi di performance operativa correlati con la realizzazione delle funzioni, dei piani e delle attività loro attribuite.

La performance operativa annuale programmata è completata dagli obiettivi assegnati a talune funzioni specialistiche quali RPCT, RTD, RCD.

L'articolazione della performance 2025, operativa e individuale, funzionale e rilevante per il conseguimento degli obiettivi istituzionali costituirà un successivo allegato al presente Piano, come previsto dalla Linea guida 1 del Dipartimento della Funzione pubblica[53].

---

[51] In deroga a quanto previsto dal SMVP – aggiornamento 2024 il target delle ore pro-capite annue di formazione è stato incrementato a 40 ore come da Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025, "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

[52] Decreto-legge n. 13/2023 convertito con L. 21/04/2023, n. 41, art. 4-bis, comma 2. "Le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della Performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento."

[53] Linea guida 1 "Il Piano della performance", DFP, giugno 2017.

Rimodulazioni successive degli obiettivi operativi e individuali, degli indicatori e dei target, attribuiti alle unità organizzative e alle unità di personale potranno essere adottate, conformemente alle norme e agli indirizzi del Dipartimento della Funzione pubblica, in base al contesto e ai conseguenti effetti sull'operatività (si rinvia alla **sezione 4. MONITORAGGIO**).

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

Gli Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza (OSAT) per il triennio 2025-2027 costituenti contenuto necessario del Piano, sono stati emanati dal Presidente dell'Inapp, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 come sostituito dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016, così come di seguito formulati:

OSAT 1 - 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;

OSAT 2 - 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;

OSAT 3 Procedere con il monitoraggio dell'avanzamento dei processi di digitalizzazione mappati nel corso degli anni precedenti.[54].

Tali obiettivi, identificati in continuità rispetto a quelli della precedente programmazione, rappresentano la traduzione di alcune delle misure di prevenzione dei possibili comportamenti corruttivi e di trasparenza, individuate ed elaborate in sede di mappatura dei processi e delle attività dell'Inapp. Pertanto, la sezione della Performance 2025-2027 del presente PIAO, a conferma di una integrazione funzionale piena tra il ciclo della performance e le misure volte alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e integrità, declinerà queste ultime come obiettivi organizzativi e individuali, presidiati da indicatori/target di realizzazione fisica, in capo ai dirigenti/responsabili.

2.3.1 Valutazione di impatto del contesto esterno

Scopo dell'analisi del contesto nel quale l'Amministrazione opera è di esaminare come le caratteristiche di questo (culturali, politiche, economiche, etiche, sociali ecc.) siano in grado di agevolare fenomeni corruttivi in relazione al territorio di riferimento e ai rapporti con gli stakeholders. Essa, pertanto, deve consentire di supportare la fase di identificazione dei rischi finalizzata alla elaborazione di un'adeguata strategia di prevenzione.

Il riflesso di tale credibilità – anche grazie all'impegno della società civile e di numerosi stakeholder pubblici e privati – è rappresentato, tra gli altri, dalla classifica che annualmente *Transparency International* stila sull'Indice di percezione della corruzione (CPI) nel settore pubblico fra i 180 Paesi oggetto dell'analisi.

Dal Rapporto concernente il 2023, emerge che l'Italia è notevolmente avanzata nel ranking internazionale rispetto al 2012, avanzando nel punteggio che passa da 42 a 56.

[54] Delibera del Presidente n. 5 del 28 novembre 2024.

Rispetto a quanto sin qui rappresentato (anche con riferimento al Contesto del paragrafo I.2 al quale si rinvia) per individuare le condizioni e le variabili che, anche se non direttamente collegate tra loro, influiscono significativamente sulle attività dell'Istituto con specifico riferimento al contesto esterno di seguito si rappresentano schematicamente le attività e le funzioni svolte dall'Inapp facendo riferimento alle attività svolte quale Agenzia Erasmus+ IeFP e alle principali macroaree tematiche che caratterizzano la mission istituzionale: lavoro, formazione, inclusione sociale.

Figura 1 - Macroaree degli ambiti di intervento e delle attività corrispondenti

Elaborazioni Inapp, 2022

Come si evince dalla lettura del grafico sopra riportato (figura 1), le attività e le funzioni sono in parte quelle tipiche di un ente di ricerca, in parte più complesse e differenziate e si intersecano con competenze di altri soggetti istituzionali che, a diverso titolo e con ruoli distinti, incidono sulle stesse materie, cooperando nella cura degli interessi pubblici e contribuendo in varia misura alla realizzazione delle finalità ultime perseguite.

Schematicamente, e a titolo puramente esemplificativo, l'Inapp intrattiene rapporti istituzionali oltre che con il Ministero vigilante, MLPS, il Segretariato generale e le Direzioni generali, con altri organi centrali o periferici distinti e comunque riconducibili ad Amministrazioni dello Stato (es. il Ministero dell'Economia e finanze, il Ministero per la Pubblica amministrazione, le Regioni), oppure con Istituzioni internazionali (es. la Commissione europea, Cedefop, Eurofound, OCSE, World Bank), o in altri casi, con soggetti chiamati ad intervenire su materie di interesse comune come Enti pubblici distinti e deputati allo svolgimento di specifici compiti (Università, Enti di ricerca); in taluni casi può trattarsi di Enti pubblici territoriali o locali chiamati ad operare in rapporto alle peculiari esigenze espresse dalle collettività locali (es. i Comuni e gli Ambiti territoriali); infine, può anche trattarsi di soggetti privati accreditati per lo svolgimento

di determinate attività o l'erogazione concreta di specifici servizi (destinatari dei finanziamenti *Erasmus+);* in altri casi ancora l'Ente di ricerca interagisce, promuovendo e sostenendo l'interesse scientifico delle attività svolte, con entità e formazioni sociali legittimate a intervenire su certi ambiti come ad es. i soggetti del Terzo settore (Forum del Terzo settore), organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale, fondazioni e imprese sociali (figura 2).

Figura 2 - Rete delle relazioni tra l'Amministrazione e i principali soggetti esterni coinvolti

Elaborazioni Inapp, 2022

Le relazioni tra l'Inapp e i soggetti esterni possono sostanziarsi nei termini che seguono:

- vigilanza (es. bilancio, vertici dell'ente, collegio dei revisori);
- consulenza tecnico scientifica in materia di mercato del lavoro, formazione e politiche sociali;
- attività di attuazione di politiche comunitarie (es. Fondo sociale europeo-FSE);
- attività amministrativa collegata all'erogazione di finanziamenti provenienti dal bilancio dello Stato o da Fondi europei (es. finanziamenti erogati a istituti scolastici e/o enti promotori nell'ambito del Programma Erasmus+);
- messa a punto e implementazione di azioni di sistema per la diffusione di iniziative comunitarie e nazionali (es. Organismo intermedio PON SPAO FSE);
- costruzione di standard e banche dati su specifiche tematiche.

2.3.2 Valutazione di impatto del contesto interno

Secondo le previsioni del *Regolamento di organizzazione e funzionamento degli organi e delle strutture*, l'Istituto definisce la propria organizzazione sulla base dei principi di separazione tra

funzioni di indirizzo politico-amministrativo, di programmazione, di ricerca e tecnico-scientifico, e funzioni gestionali e amministrative. Le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, di programmazione, di ricerca e tecnico-scientifico sono assicurate da Presidente e Consiglio di Amministrazione; le funzioni gestionali ed amministrative sono assicurate dal Direttore generale.

In tale contesto si deve segnalare la soppressione di Anpal avvenuta con l'articolo 3 della legge 10 agosto 2023 n. 112; e in particolare l'entrata in vigore, il primo marzo 2024, del D.P.C.M. 22 novembre 2023 n. 230 che, all'articolo 37, dispone il trasferimento all'Inapp del personale Anpal afferente al comparto ricerca con le correlate risorse finanziarie, quantificabile in n. 131 risorse umane.

In base a quanto previsto nel *Regolamento di Amministrazione, contabilità e finanza*, l'Inapp è organizzato in un 'Centro di gestione finanziaria', che corrisponde alla carica di Direttore generale, responsabile dell'intera attività organizzativa, amministrativa e gestionale dell'Istituto e in "Centri di responsabilità finanziaria" corrispondenti alle strutture organizzative, tra cui gli Uffici Dirigenziali, cui sono assegnate le risorse finanziarie, umane e strumentali e alla quale il Centro di gestione finanziaria può delegare il potere di contrarre impegni di spesa a carico dell'Istituto, al fine del perseguimento di determinati obiettivi.

Il Centro di gestione finanziaria è l'ufficio competente a contrarre e riconoscere rapporti obbligatori attivi o passivi a carico dell'Istituto. I Centri di responsabilità finanziaria sono gli uffici competenti ad effettuare, in relazione agli ambiti di attività di loro competenza, l'istruttoria degli atti di spesa e di entrata ed a proporne l'adozione al Centro di gestione finanziaria.

Quanto, infine, all'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) nell'Inapp esso è costituito in forma monocratica, nel rispetto dei criteri definiti all'art. 14, comma 4, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

Il sistema di prevenzione della corruzione adottato dall'Inapp prevede l'interazione sinergica di una pluralità di soggetti con funzioni, responsabilità e compiti diversi.

Il **Presidente**, che nomina il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e propone al Consiglio di Amministrazione l'adozione del Piano e i suoi aggiornamenti.

Il **Consiglio di Amministrazione**, che adotta il Piano stesso e i suoi aggiornamenti, nonché ulteriori eventuali atti di indirizzo di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione.

L'Organo monocratico OIV - Organismo indipendente di valutazione, che partecipa al processo di gestione del rischio; svolge compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa; esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ente.

Il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza** (RPCT), individuato dal Presidente nel dottor Pierpaolo Cinque[55] cui spetta: predisporre il Piano anticorruzione e trasparenza in tempi utili per l'adozione dello stesso, da parte dell'Organo di indirizzo politico (entro il 31 gennaio di ogni anno - art. 1, co. 8, legge n. 190/2012), le cui funzioni sono individuate

[55] Delibera del Presidente n. 5 del 30 settembre 2021 e delibera del Presidente n. 2 del 21 dicembre 2023.

dalla normativa di settore (decreto legislativo n. 97/2016 che modifica la legge 190 del 2012, Piano nazionale Anticorruzione - PNA).

I **Dirigenti** e i **Responsabili titolari di unità organizzative** che, nell'ambito di rispettiva competenza sono responsabili della corretta attuazione del Piano, devono:

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), individuato nell'ambito dell'Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane, che svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza, provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria e propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

I/le **dipendenti** tutti/e, chiamati/e a collaborare e a dare piena attuazione alla strategia dell'anticorruzione e delle relative misure di contrasto, con facoltà di formulare segnalazioni. Devono attivamente partecipare al processo di gestione del rischio ed osservare le misure contenute nel Piano, segnalando eventuali situazioni di illecito al proprio dirigente/ responsabile.

I/le **collaboratori**/trici e i/le **consulenti** esterni/e, che a qualsiasi titolo interagiscono con l'Inapp, sono tenuti/e ad uniformarsi alle misure adottate nel Piano, conformando il proprio comportamento alle disposizioni contenute nel Codice di comportamento.

Il **Responsabile per l'Anagrafe Unica** (RASA) che deve curare l'aggiornamento degli elementi identificativi dell'Inapp nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA)[56], gestita dall'ANAC. La nomina del RASA, intesa quale misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione[57], è stata disposta dal Presidente – in sostituzione del già Direttore generale – a favore della responsabile del Settore Gare e Appalti afferente all'Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio, nella persona della dottoressa Giuseppina Persechino che ricopre tale incarico[58]. Quest'ultima in qualità di RASA, sulla piattaforma ANAC, provvede a curare l'aggiornamento dei dati anagrafici del rappresentante legale Inapp e dei RUP, nonché, con cadenza almeno annuale, a confermare la validità delle informazioni e dei dati identificativi sull'Ente.

Infine, la 'Task Force per la Prevenzione della corruzione e trasparenza'[59], che supportano il RPCT nei suoi compiti interfacciandosi con Dirigenti/Responsabili di struttura e/o loro **Referenti** per ciò che attiene la definizione e l'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione.

2.3.3 Mappatura dei processi

Nel corso del 2020 l'istituto aveva già mappato i processi per le aree potenzialmente più esposte al rischio corruttivo e a partire dal 2022 ha provveduto a mappare i processi per la performance. Nel corso del 2025 l'Inapp proseguirà l'analisi dei propri processi seguendo la metodologia già utilizzata e descritta nella sezione 2.3.6 sul monitoraggio dell'attuazione della misura in oggetto. Si procederà con la mappatura dei processi afferenti al Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico e alle Strutture di ricerca. Una volta completata la mappatura ai fini

[56] Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, Piano nazionale Anticorruzione, p. 17.
[57] *Ibidem*, p. 22.
[58] Inapp delibera del Presidente 23 aprile 2020, n. 5.
[59] Nota del Direttore generale di nomina di Referenti e della Task Force per la 'Prevenzione della corruzione e della trasparenza' del 15 novembre 2021, prot. 0012288.

dell'anticorruzione per le aree potenzialmente più esposte al rischio corruttivo, i processi saranno individuati e descritti soprattutto ai fini di una completa digitalizzazione degli stessi.
L'obiettivo da raggiungere per il 2025 è quello di completare le due mappature, quella ai fini dell'anticorruzione e quella ai fini della performance e integrare obiettivi e indicatori di performance con le misure di prevenzione della corruzione, come previsto dal PNA 2023; a dicembre 2024 verrà realizzato un Report di avanzamento delle attività, con allegati i prodotti realizzati.
Le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione saranno anche inserite in forma di obiettivi di performance e di programmazione dei fabbisogni di risorse finanziarie e umane.
In tale prospettiva, nel corso del 2025 saranno programmati obiettivi operativi specifici e relativi indicatori di performance per i responsabili delle articolazioni organizzative e programmato il reclutamento e la formazione di profili adeguati, con competenze utili per analizzare i processi individuati, in coerenza con le strategie pianificate di semplificazione delle procedure, reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi.
L'obiettivo che si intende perseguire con la mappatura dei processi risiede nella creazione di valore pubblico con una riduzione del potenziale rischio di corruzione e con un miglioramento complessivo delle prestazioni dell'Istituto, che potrà essere misurato in base agli effetti che produrrà in termini di salute organizzativa e professionale.

2.3.4 Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti

La fase di analisi del rischio verrà implementata nel corso del 2025 a seguito del completamento dell'attività sopra descritta di mappatura dei processi.
Ad oggi l'istituto ha completato una prima analisi del rischio, con ponderazione dei rischi sulle attività concluse a carico del PON SPAO in qualità di Organismo indipendente. La metodologia adottata in conformità a quanto previsto all'art. 125, paragrafo 4, lettera c) del Reg. (UE) n. 1303/2013, al fine di garantire adeguate misure antifrode efficaci e proporzionate e tenendo conto del rischio individuato, è quella di un modello di Strumento di autovalutazione del rischio di frode per valutare l'impatto e la probabilità dei potenziali rischi che potrebbero verificarsi rispetto alla gestione e al controllo di ciascun programma operativo, proposta dall'EGESIF (gruppo di esperti sui Fondi SIE istituito presso la Commissione europea).
Nel corso del 2025, pertanto, utilizzando tale metodologia si avvierà il processo di analisi e ponderazione dei rischi di natura corruttiva con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti ad incrementare il valore pubblico. In tale contesto si segnala la istituzione – con Determina del Direttore generale n. 425 del 27 novembre 2024 – del Gruppo di valutazione dei rischi a valere sul PN GDL.
In particolare, i rischi corruttivi verranno valutati e misurati mediante l'utilizzo di una valutazione qualitativa come richiesto da ANAC nel PNA 2023:

- utilizzo del questionario di valutazione della probabilità e dell'impatto e verifica del livello relativo;
- utilizzo di KPI per la valutazione e quantificazione dell'esposizione al rischio;
- identificazione delle misure più idonee alla prevenzione/mitigazione/trattamento del rischio;

- programmazione triennale degli interventi necessari a ridurre livello di rischio inerente all'anticorruzione;
- individuazione e gestione di indicatori con valorizzazione dei target da raggiungere;
- gestione delle Schede formative del personale sulle tematiche dell'Anticorruzione;
- monitoraggio degli interventi programmati.

2.3.5 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio

In questa sezione sono presentate le misure di prevenzione del rischio di carattere generale o trasversale che l'Inapp adotta per il triennio in esame. Tali misure sono state definite nella loro specificità anche con l'ausilio dell'analisi del rischio effettuata nel 2016 sulle attività istituzionali e proseguita fino al 2023 sulle attività concluse a carico del PON SPAO in qualità di Organismo intermedio.

Codice di comportamento

Il *Codice di comportamento* dell'Istituto, che fa riferimento anche al Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano all'interno dell'ente e recepisce il Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici per il prossimo triennio dovrà continuare ad essere considerato tra i principali strumenti di prevenzione. Strumento la cui importanza risiede e trova fondamento nella nostra Carta costituzionale, la quale impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità al servizio esclusivo della Nazione, con disciplina e onore. Il RPCT, i Dirigenti amministrativi e i Responsabili di ciascun ufficio/struttura/servizio continueranno a vigliare sull'applicazione del *Codice di comportamento*, con l'ausilio dell'Ufficio procedimenti disciplinari (UPD).
In più, tutto il personale che opera all'interno dell'Agenzia nazionale Erasmus+ continuerà a rispettare anche lo specifico *Codice etico e deontologico* di derivazione europea, adottato dal 2008 e la cui applicazione è vigilata dal Responsabile dell'Agenzia. L'Inapp ha concluso nel 2022 il processo di revisione del proprio *Codice di comportamento*, sulla base delle 'Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche' dell'ANAC[60]. Il nuovo Codice sempre in base a quanto suggerito dall'ANAC[61], è stato integrato con l'introduzione del dovere in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'amministrazione l'avvio di tali procedimenti. Nel Codice di comportamento dell'Inapp sono state integrate e specificate ma non attenuate, le regole del Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici. Infatti, sono stati comunque rispettati i doveri minimi che i dipendenti dell'Inapp, come gli altri dipendenti pubblici, sono tenuti ad osservare al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità.
L'entrata in vigore del D.P.R. n.81/2023 ha introdotto, come noto, alcune novità relativamente al Codice di Comportamento in particolare per ciò che concerne il corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, e l'utilizzo dei mezzi di informazione e social media.

[60] Approvato con delibera dell'ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020.
[61] Nello specifico, con la delibera dell'ANAC n. 215 del 26 marzo 2019.

Tali novità sono già state anticipatamente recepite nel Codice di comportamento adottato dal CdA dell'Inapp con Delibera n. 8 del 29 luglio 2022, in particolare con gli articoli 13 comma 1 lettera h) e art. 11 commi 2 e 3.
Pertanto, alla luce di quanto rappresentato, non si è ritenuto di dover adottare un ulteriore Codice di comportamento, stante comunque il fatto che, una nuova versione del Codice è stata comunque predisposta.

Rotazione del personale

L'Inapp nel 2025 verificherà l'applicazione dei criteri di rotazione del personale, sia dirigenziale sia non dirigenziale, che abbia profili di responsabilità a vari livelli nelle aree individuate a rischio. Il monitoraggio svolto nel prossimo triennio, come per le passate annualità, riguarderà gli incarichi di Responsabilità ai vari livelli in cui si articola l'organizzazione dell'Istituto e gli incarichi del Responsabile unico del procedimento (RUP) e dei componenti interni delle commissioni. Il monitoraggio per i RUP e i componenti interni delle commissioni sarà agevolato dal sistema di gestione delle procedure denominato 'Civilia'.
Per quanto riguarda la cd. rotazione 'straordinaria', l'amministrazione provvederà ad attivarla nei confronti dei dipendenti, ivi inclusi i dirigenti, nei casi di iscrizione nel registro delle notizie di reato per procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. In ordine a quest'ultimo aspetto l'Inapp ha già introdotto tale obbligo nella recente revisione del Codice di comportamento dell'Istituto.

Gestione del conflitto di interessi

Il tema della gestione del conflitto d'interessi, espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa, sarà affrontato per il triennio in esame in continuità con le precedenti annualità e nel rispetto delle disposizioni contenute nel PNA 2023.
Il Codice di comportamento adottato dall'Istituto già disciplina per il personale – agli artt. 6 e 7 – l'obbligo di segnalare casi, anche potenziali, di conflitto di interessi, l'obbligo di astensione dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi; inoltre, definisce i soggetti tenuti a ricevere e valutare le segnalazioni di eventuali situazioni di conflitto di interessi rilasciate dagli interessati.
La tutela anticipatoria di fenomeni corruttivi continuerà ad essere trattata dall'Inapp, nel corso del 2025, anche attraverso l'acquisizione di una specifica dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziali, così come disciplinata dal combinato disposto di diverse normative e regolarmente acquisita da:

- i soggetti destinatari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo (Presidente e componenti del CdA);
- i soggetti destinatari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice (Direttore generale), e dirigenziali (Dirigenti) nonché componenti dell'Organismo interno di valutazione (OIV);
- i consulenti e i collaboratori destinatari di incarichi dell'Inapp, anche a titolo gratuito, ivi incluso il Collegio dei Revisori dei conti;
- i dipendenti di Uffici/Strutture individuate a rischio corruttivo (Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione risorse umane già Affari generali e personale, Agenzia nazionale Erasmus+) ovvero che intendono effettuare incarichi extra-istituzionali;

- i presidenti e i componenti, esterni e interni, di Commissioni di concorsi, Commissioni giudicatrici, Commissioni o Nuclei di valutazione/ comparazione;
- i RUP (responsabile unico di progetto);
- i DEC (Direttore dell'esecuzione del contratto).

Nella stessa dichiarazione è previsto anche l'obbligo di comunicare tempestivamente eventuali variazioni di quanto dichiarato.
Il monitoraggio della effettiva sottoscrizione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei diversi destinatarii sarà curato dal RPCT con il necessario supporto dei rispettivi responsabili di procedimenti interni. Gli esiti del monitoraggio della misura saranno illustrati nella relazione annuale anticorruzione del RPCT.
Per favorire una maggiore diffusione della cultura dell'etica e della legalità si prevede di continuare l'opera di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia di conflitto di interessi dalla legge n. 241/1990 e dal Codice di comportamento dell'Istituto.

Inconferibilità degli incarichi e incompatibilità di incarichi

In base a quanto previsto dal decreto legislativo n. 39/2013, per incarichi dirigenziali, posizioni assimilate e consulenti l'amministrazione continuerà ad acquisire i previsti atti al fine di evitare il rischio di situazioni favorevoli a rischi corruttivi acquisendo in particolare:

- in concomitanza dell'incarico per avvenuta verifica, la *Dichiarazione sull'insussistenza di cause di Inconferibilità*, ex art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 39/2013;
- nel corso dell'incarico e annualmente rinnovata dall'interessato *l'Attestazione sull'insussistenza di cause di Incompatibilità*, ex art. 20, co. 2, D.Lgs. n. 39/2013.

L'attività di monitoraggio sull'applicazione della misura costituisce azione routinaria e riguarda il 100% delle dichiarazioni rilasciate.
Inoltre, nel 2025 si procederà alla verifica della veridicità delle dichiarazioni rilasciate dalla Dirigenza amministrativa.

Attività e incarichi extra-istituzionali

Continuerà ad essere adottata la procedura prevista per lo svolgimento di incarichi extra istituzionali (formalizzata con la Comunicazione di servizio Nr. 16 del 1° agosto 2008 - *Informativa sulla disciplina del cumulo e della incompatibilità degli impieghi*) laddove da un lato il personale Inapp non dirigente compilerà l'apposito modulo per ottenere l'autorizzazione (livelli dal IV al VIII), mentre il personale dei livelli dal I al III effettuerà la prevista comunicazione per acquisire la presa visione da parte del Direttore generale. Entrambe le informazioni sugli incarichi conferiti/autorizzati continueranno ad essere tempestivamente pubblicate sul sito internet istituzionale nella sezione 'Amministrazione trasparente', così come previsto dall'art. 18, del D.Lgs. n. 33/2013, e sul sito ***PerlaPA*** (anagrafe delle prestazioni) del Dipartimento della Funzione pubblica (ex art. 53, co. 14, D.Lgs. n. 165/2001).

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. whistleblowing)

Nel rispetto di quanto disposto dalla legge del 30 novembre 2017 n. 179, concernente le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a

conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", l'Istituto, dall'annualità 2018, ha provveduto ad aggiornare la procedura di *whistleblowing* presente all'interno della sezione 'Amministrazione trasparente' del sito istituzionale. L'applicativo, che consente la segnalazione anonima degli eventuali illeciti, è fruibile al pubblico dal 25 gennaio 2021. Con il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 l'Italia ha recepito nel proprio ordinamento la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea, e la violazione delle disposizioni della normativa nazionale. In ottemperanza al suddetto decreto legislativo, l'Inapp ha implementato i canali di segnalazione previsti dalla normativa che andranno ad integrare l'attuale sistema di segnalazione che prevede l'utilizzo di una procedura web rinvenibile al seguente url: https://www.archimede.inapp.org/torcom il contenuto della eventuale segnalazione, verrà recapitato in forma anonima attraverso il sistema Archimede® al destinatario selezionato, senza che sia necessario inserire alcun dato anagrafico o personale. Si rappresenta inoltre che è stata aggiornata, nel settembre 2023, la pagina dedicata del sito al *whistleblowing*:
https://www.inapp.gov.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/segnalazioni-condotte-illecite-cd-whistleblowing.
In base alle ultime previsioni normative, è stata introdotta la possibilità per il segnalante di richiedere un incontro via webconference al RPTC, il quale ha la facoltà di individuare data ed orario d'invitare il segnalante all'incontro telematico, rimanendo quest'ultimo in modalità totalmente anonima ed irrintracciabile. Gli esiti del monitoraggio sulle segnalazioni, curato dal RPCT, saranno illustrati da quest'ultimo nella prevista relazione annuale anticorruzione, resa pubblica sul sito istituzionale.

Formazione

In linea di continuità con le precedenti annualità e con le disposizioni del PNA 2023, la formazione in materia di etica, integrità e altre tematiche inerenti il rischio corruttivo continuerà ad essere una delle principali misure di prevenzione della corruzione. Nel corso del 2024 tutto il personale dell'Inapp, compreso quello ex Anpal, ha usufruito della seguente formazione: Corso SNA "Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla legge n. 190/2012 al PNRR", che si è articolato in 7 ore formative (4 ore di videolezioni e webinar di 3 ore).
All'interno del Piano di formazione dell'Istituto per il 2025 si prevede una specifica sezione dedicata alla formazione specialistica (erogata dalla Scuola nazionale dell'Amministrazione o da altri istituti di formazione) a favore dei Referenti e della Task force 'Prevenzione della corruzione e trasparenza', nonché è previsto un aggiornamento in materia rivolto a tutto il personale.

Patti di integrità negli affidamenti

L'Istituto, che ha adottato un apposito *Patto di integrità* (ex art. 1, comma 17, della legge n. 190/2012) con cui sono disciplinati i comportamenti degli operatori economici partecipanti alle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori, continuerà a far sottoscrivere lo stesso a tutti i candidati che intendano partecipare alle procedure di affidamento pena l'esclusione dalla procedura di affidamento o l'impossibilità a sottoscrivere il contratto. Il monitoraggio della misura sarà svolto annualmente.

Prevenzione del conflitto di interessi nelle aree a maggior rischio di corruzione

In relazione alla prevenzione del conflitto d'interessi all'interno di specifiche strutture, continuerà ad essere richiesta, nel 2025, a tutto il personale assegnato alle stesse, la sottoscrizione degli specifici moduli, aggiornati alla normativa vigente nel corso del 2024, e in particolare:

- Dichiarazione annuale di assenza conflitto d'interesse e riservatezza per tutto il personale che opera nell'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp;
- Dichiarazione interessi finanziari e conflitto di interessi dei dipendenti per tutto il personale che opera nell'Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane.

Il monitoraggio annuale sarà effettuato su una percentuale delle dichiarazioni totali previste per ciascun anno.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

La legge n. 190/2012 ha introdotto, con il comma 16-ter dell'articolo 53 del D.Lgs. n. 165/2001, il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa subordinata o professionale presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti amministrativi, contratti o accordi, rispetto ai quali i medesimi dipendenti hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante, in virtù della posizione ricoperta all'interno dell'amministrazione. La norma, pertanto, si riferisce ai soli dipendenti che hanno la possibilità di influenzare il contenuto di atti amministrativi che riguardano gli interessi di soggetti esterni all'amministrazione, ovverosia i dirigenti ovvero i funzionari titolari di funzioni dirigenziali.

La programmazione per il triennio 2025-2027 prevede:

- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage* al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma, anche alla luce delle Linee guida n. 1 dell'ANAC adottate con Delibera n. 492 del 25 settembre 2024;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'ANAC ai sensi dell'art. 71 del D.Lgs. n. 50/2016.

Misure di digitalizzazione

L'obiettivo strategico in materia di anticorruzione e trasparenza (OSAT3) "Procedere con il monitoraggio dell'avanzamento dei processi di digitalizzazione mappati nel corso degli anni precedenti" proseguirà nel triennio 2025-2027.

A partire dal 2021, anche sulla scia dell'emergenza sanitaria determinata dal Covid-19, si è registrata una accelerazione della digitalizzazione di tutte le procedure e dei relativi processi affinché, a regime, tutta la documentazione prodotta in Istituto sia digitale nativa, confluendo nei fascicoli elettronici del sistema documentale. Tutto ciò accompagnato dalla progressiva distribuzione della firma digitale a tutti i dipendenti dell'Inapp.

Nel 2024 si è proceduto con l'ingegnerizzazione e messa in produzione di 4 nuove procedure:

- la stipula del contratto di telelavoro;
- il monitoraggio delle attività svolte in telelavoro;
- l'addendum al contratto di lavoro agile, da utilizzare in caso di mobilità interna;
- il processo di richiesta delle 150 ore destinate ad incarichi extra lavorativi/arricchimento professionale.

È stato introdotto l'accesso tramite sistema di autenticazione con lettura del QR Code attraverso l'App WebCom, sviluppata sia per IOS che per Android, per l'applicativo Archimede, sezione dedicata al monitoraggio dell'azione amministrativa.
È stata realizzazione di una procedura automatizzata di monitoraggio, relativo alla percentuale di utilizzo del domicilio digitale, per l'invio di comunicazioni a persone giuridiche.
È stato progettato e realizzato un cruscotto, per la verifica delle spese sostenute a valere sui progetti finanziati nell'ambito della programmazione FSE, Piano nazionale Giovani donne lavoro (PN GDL).
Per le spese oggetto di rendicontazione, attraverso tale sistema, viene effettuata una verifica analitica sulla singola spesa, al fine di verificare la correttezza e completezza formale di tutta la documentazione, che deve essere presente a supporto della richiesta di rimborso.

L'affinamento nell'uso degli strumenti di Business Intelligence permetterà anche nel 2025, la realizzazione di strumenti di supporto alla realizzazione e monitoraggio dell'azione amministrativa, attraverso l'interoperabilità delle banche dati.

Nel 2025, ci si propone l'ingegnerizzazione di un sistema informatico che permetta di accogliere e gestire, la gran massa di informazioni che derivano dalle attività di mappatura dei processi, come descritti nella precedente misura al punto 2.3.3.

2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

Con riferimento alle attività in oggetto di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio, illustrati per ciascuna misura prevista nel Piano, svolto dalla Task force 'Prevenzione della corruzione e trasparenza'.

Misura 1. Codice di comportamento

Il Codice di comportamento Inapp attualmente vigente è strutturato in base all'articolato del 'Regolamento codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (D.P.R. n. 62/2013)', continua ad essere notificato ai nuovi assunti e a quanti, collaboratori/consulenti/assegnisti di ricerca si trovino ad operare con l'Istituto. Nei contratti di collaborazione/consulenza stipulati dall'Istituto con esperti esterni è previsto un articolo appositamente dedicato all'osservanza scrupolosa del Codice di comportamento durante l'intero periodo di vigenza contrattuale, unitamente ad apposite clausole risolutive o di decadenza del rapporto contrattuale in caso di violazione dei previsti obblighi. Analogamente, una specifica assunzione di 'presa visione' del Codice di comportamento dell'Istituto è prevista nel 'Modulo dichiarazione insussistenza cause

inconferibilità, incompatibilità e assenza conflitto di interessi' che deve essere sottoscritto annualmente dai titolari di incarichi Inapp (Presidente, componenti di Consiglio di Amministrazione, OIV, Collegio dei Revisori, Direttore generale e dirigenti) nonché da collaboratori e consulenti.
Alla luce di quanto sopra, il previsto target di sensibilizzare al rispetto del Codice di comportamento il 100% dei dipendenti, l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Istituto, nonché il monitoraggio annuale relativo all'attuazione delle norme del Codice di comportamento indicati nella corrispondente scheda della misura di prevenzione del rischio allegata al PIAO 2022-2024, sono stati raggiunti.
Quanto, infine, a procedimenti disciplinari a carico di dipendenti dell'Istituto nel 2024 se ne rilevano i seguenti:

- n. 1 procedimento iniziato e concluso nel 2024 con un rimprovero verbale;
- n. 1 procedimento disciplinare avviato, ma non ancora concluso, con invio di una contestazione disciplinare.

Misura 2. Rotazione degli incarichi al personale

Ai fini dell'applicazione della misura della rotazione degli incarichi è stato effettuato un monitoraggio delle posizioni in essere e delle relative responsabilità attribuite nel 2024. Nel monitoraggio sono stati considerati l'inizio dell'incarico, durata e proroghe dello stesso.
L'analisi dei dati non ha evidenziato criticità tali da richiedere una immediata attivazione della misura in oggetto.
In merito alla rappresentazione delle posizioni organizzative e di responsabilità si segnala che nell'ambito della Struttura Sistemi Formativi sono stati costituiti i seguenti gruppi di ricerca: 'Competenze chiave per l'occupabilità nella filiera lunga della formazione tecnico-professionale' e 'Accreditamento e qualità della formazione'. Inoltre, nell'ambito della stessa Struttura è stata modificata la denominazione di due gruppi precedentemente costituiti in: 'Formazione iniziale e sistema duale nella IeFP' e 'Apprendistato, Work Based Learning e innovazione per la formazione'.
Inoltre, il principio della rotazione ha continuato ad essere garantito, oltre che per gli incarichi di Responsabile unico del procedimento (RUP), anche per i componenti di commissioni (presidenti e membri) avvalendosi del sistema Civilia, che agevola la verifica dell'avvicendamento dei componenti delle suddette commissioni. Quanto alla misura della cd. rotazione 'straordinaria' anche nel periodo in esame ha continuato a non dover essere necessario attivarla.

Misura 3. Gestione del conflitto di interessi

Per l'adozione di questa misura, oltre al *Modulo dichiarazione insussistenza cause inconferibilità, incompatibilità e assenza conflitto di interessi* che consulenti e collaboratori esterni devono sottoscrivere prima del conferimento di un incarico e sulla cui verifica vigila il Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Affari generali e personale, sono stati utilizzati moduli differenziati e aggiornati nel 2024 a seconda del destinatario e in particolare:

- *Modulo 1 - Dichiarazione estraneità RUP* per il Responsabile unico del progetto amministrativo;
- *Modulo 9*- Dichiarazione di estraneità per il DEC – Direttore di esecuzione;
- *Modulo 2 - Dichiarazione estraneità componenti Commissione di gara*;
- *Modulo 3 - Dichiarazione assenza conflitto di interessi componenti di Commissioni* per i componenti di commissioni di valutazione/comparazione.

Pertanto, Come previsto nel PIAO 2024-2026, il monitoraggio sull'applicazione della misura riguarda la verifica di un campione pari al 10% delle dichiarazioni rilasciate da: DEC (Direttore dell'Esecuzione del Contratto), RUP (Responsabile Unico di Progetto) al netto di quelle pratiche che non prevedono dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi in quanto non afferenti a procedure selettive; presidenti e componenti di Commissioni giudicatrici, di Commissioni di concorso, di Nuclei Tecnici di valutazione delle candidature presentate per la partecipazione a procedure selettive per la comparazione di esperti e consulenti/collaboratori esterni.

Ulteriori dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse sono state previste per tutto il personale che opera in realtà risultate a maggior rischio corruttivo, quali l'Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane e l'Agenzia nazionale Erasmus+, e illustrate al successivo punto i) quale specifica misura del Piano.

Misura 4 - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Per l'attuazione della misura di prevenzione della corruzione in oggetto, l'Inapp ha aggiornato, nel corso del 2024, la modulistica già adottata in forma di dichiarazione sostitutiva (ex art. 20 D.Lgs. n. 39/2013) riferite alle tre fattispecie: inconferibilità, incompatibilità e assenza conflitto di interessi e in particolare:

- Modulo 20c1-2 - Dichiarazione relativa alla insussistenza di cause di inconferibilità, incompatibilità, assenza conflitto di interessi per la dichiarazione unica prevista all'Inapp per il Presidente, i componenti di CdA, OIV, Collegio dei Revisori dei conti, Comitato Scientifico nonché per il Direttore generale e i dirigenti;
- Modulo 20c2 - Dichiarazione incompatibilità annuale che deve essere adottato dai medesimi soggetti cui si applica il modulo 5 a decorrere dalla seconda annualità di incarico pluriennale;
- Modulo 7- Astensione per conflitto di interessi che ciascun dipendente deve utilizzare ogni qual volta ritenga possa incorrere in un conflitto di interessi, anche potenziale, presentandolo al Responsabile del Servizio/Struttura/Ufficio di assegnazione per la decisione conseguente;
- Modulo 5 - Interessi finanziari e conflitto di interessi che deve essere sottoscritto da tutto il personale Inapp con rapporto di lavoro dipendente al momento dell'assunzione ovvero ogni qual volta sia assegnato a diverso Servizio/Struttura/Ufficio;
- Modulo 6 - Partecipazione associazioni e organizzazioni che ogni dipendente deve produrre entro dieci giorni dall'adesione ad associazioni ed organizzazioni, esclusi i partiti politici o sindacati, che siano destinatarie di contratti, convenzioni o altri rapporti contrattuali, progetti, studi o consulenze con l'Inapp, relativi ad oggetti o materia di competenza del Settore/Servizio/Ufficio nel quale opera il dipendente.

Le dichiarazioni rilasciate sui moduli 20c1-2 e 20c2 da parte del Presidente, dei membri del Consiglio d'amministrazione e del Collegio dei Revisori dei conti, del Direttore generale, dei

Dirigenti titolari di incarichi dirigenziali e dell'OIV Monocratico, hanno continuato ad essere acquisite e pubblicate nelle previste sottosezioni dell'Amministrazione trasparente del sito web istituzionale. Quanto alle altre dichiarazioni, per le quali la modulistica è stata perfezionata nell'anno in corso, non è stato previsto uno specifico monitoraggio.

Misura 5 - Attività e incarichi extra-istituzionali

In coerenza con la differente procedura prevista per qualifica professionale, il monitoraggio ha riguardato la verifica a campione sui moduli presentati per la richiesta di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte dei dipendenti dell'Istituto (art. 53, co. 7 del D.Lgs. n. 165/2001) e sui moduli per la comunicazione dell'utilizzo del monte annuale di 160 ore per attività destinate ad arricchimento professionale (art. 58, co. 4. CCNL 21/02/2002), debitamente compilati e sottoscritti dai dipendenti dell'Inapp interessati. La verifica, che ha riguardato il 10% del totale delle dichiarazioni rese, ha avuto esito positivo.
L'elenco dei dipendenti dell'Inapp, in ruolo e a tempo determinato, autorizzati a svolgere attività e incarichi extra-istituzionali, è stato tempestivamente reso pubblico sia nel sito ***PerlaPA*** (anagrafe delle prestazioni), facente capo al Dipartimento della Funzione pubblica (ex art. 53, co. 14, D.Lgs. n. 165/2001), sia nella prevista sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale (ex art. 18, D.Lgs. n. 33/2013).

Misura 6 - Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblowing)

Nel rispetto di quanto disposto dalla legge del 30 novembre 2017 n. 179, concernente le 'Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato', l'Istituto, dall'annualità 2018, ha provveduto ad aggiornare la procedura di whistleblowing presente all'interno della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale. L'applicativo, che consente la segnalazione anonima degli eventuali illeciti, è fruibile al pubblico dal 25 gennaio 2021.
Con il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24 l'Italia ha recepito nel proprio ordinamento la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea, e la violazione delle disposizioni della normativa nazionale.
In ottemperanza al suddetto decreto legislativo, l'Inapp ha implementato i canali di segnalazione previsti dalla normativa che andranno ad integrare l'attuale sistema di segnalazione che prevede l'utilizzo di una procedura web rinvenibile al seguente url:
https://www.archimede.inapp.org/torcom.
Il contenuto della eventuale segnalazione, verrà recapitato in forma anonima attraverso il sistema Archimede® al destinatario selezionato, senza che sia necessario inserire alcun dato anagrafico o personale.
Si rappresenta inoltre che è stata aggiornata, nel settembre 2023, la pagina dedicata del sito al whistleblowing:
Segnalazioni condotte illecite (c.d. whistleblowing) - Amministrazione Trasparente | INAPP.
In base alle ultime previsioni normative, è stata introdotta la possibilità per il segnalante di richiedere un incontro via webconference al RPTC, il quale ha la facoltà di individuare data e

orario d'invitare il segnalante all'incontro telematico, rimanendo quest'ultimo in modalità totalmente anonima ed irrintracciabile.
Nel corso del 2024 non risulta pervenuta alcuna segnalazione.

Misura 7 - Formazione

Nel corso del 2024 tutto il personale Inapp, compreso quello ex Anpal, ha usufruito della seguente formazione: Corso SNA "Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla Legge 190/2012 al PNRR", che si è articolato in 7 ore formative (4 ore di videolezioni e webinar di 3 ore).
Si rappresenta inoltre che il 4-5-6 dicembre 2024 è stato erogato il corso SNA "Sistemi e Strumenti per la prevenzione della corruzione: seminari tematici", che ho visto coinvolti 53 dipendenti per un totale di 18 ore formative.
Si segnala infine la partecipazione, del RPCT e della responsabile dell'Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale, al Corso SNA "Comunità di pratica RPCT".

Misura 8 - Patti di Integrità negli affidamenti

Al fine di dare esecuzione alla specifica misura di prevenzione della corruzione, è stata verificata a campione l'attuazione delle procedure interne previste in materia di patti di integrità che gli operatori economici interessati sono chiamati a sottoscrivere negli affidamenti esterni. Si precisa che l'individuazione del campione è stata effettuata partendo dall'estrazione dell'elenco completo dei contratti registrati nell'applicativo Folium, escludendo dall'analisi gli affidamenti che non prevedono la sottoscrizione di patti di integrità (quali quote di iscrizione a conferenze, quote associative o pratiche che comunque non afferiscono a procedure selettive).

Misura 9 - Prevenzione del conflitto di interessi nelle aree a maggior rischio di corruzione

A seguito delle risultanze dell'analisi del rischio, sin dal 2016 l'Istituto ha adottato un'ulteriore misura specifica per due delle aree per le quali è emerso il più alto rischio di corruzione: l'area 'Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato' e l'area 'Personale'. Tale misura, che si aggiunge a quelle già adottate dall'Istituto e illustrate nei precedenti paragrafi, è volta a ridurre i casi di conflitto di interessi del personale operante all'interno dell'Ufficio dirigenziale Affari generali e personale e dell'Agenzia nazionale Erasmus+ e prevede la sottoscrizione da parte di tutto questo personale di una dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi. Come precedentemente richiamato, sono state predisposte delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi che il personale assegnato alle suddette due aree ha debitamente compilato e sottoscritto nel corso del 2024 e in particolare:

- Dichiarazione assenza conflitto d'interesse e riservatezza per tutto il personale che opera nell'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp;
- Dichiarazione interessi finanziari e conflitto di interessi per i dipendenti dell'Inapp e per tutto il personale che opera nell'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane.

Quanto alla dichiarazione di cui al sopracitato modulo per dipendenti assegnati all'Agenzia Erasmus, si precisa che è stata predisposta tenendo conto della normativa sia nazionale sia comunitaria, nonché delle disposizioni contenute nelle vigenti Linee guida per le Agenzie nazionali Erasmus+ e Guida al Programma Erasmus+ (entrambe predisposte dalla CE).

Misura 10 - Mappatura dei processi

Come è noto, il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ha fornito indicazioni puntuali in tema di mappatura dei processi[62] nelle pubbliche amministrazioni e i suoi contenuti sono stati recepiti dall'Inapp nel 2020[63].

Nel corso dell'anno citato, l'Istituto aveva provveduto a mappare i processi di due Uffici dirigenziali, che in ragione della natura dell'attività negli stessi realizzata, risultavano essere potenzialmente più esposti a rischi corruttivi; sono, quindi, stati individuati per i due Uffici i processi e le attività correlate, nonché descritti gli eventuali rischi e le misure volte a mitigarne gli effetti.

Dopo un periodo di interruzione[64], a partire dal 2022 l'Istituto ha pianificato la ripresa dell'indagine sulla base dei nuovi obiettivi strategici in materia per il periodo 2022-2024[65].

Pertanto, seguendo un percorso graduale, sono stati previsti negli aggiornamenti annuali della programmazione d'Istituto[66] gli avanzamenti in progress dei lavori; che sono stati consuntivati attraverso dei Report annuali di monitoraggio.

Al 31 dicembre 2024 risultano mappati i processi di supporto e trasversali al funzionamento dell'Istituto[67], realizzati nelle Articolazioni organizzative di seguito elencate:

- Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio;
- Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse umane;
- Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e Performance;
- Servizio Sistemi informativi e automatizzati;
- Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali;
- Ufficio Sicurezza e Logistica;
- Servizio per la Comunicazione;
- Servizio Statistico;
- Servizio Programmazione e Sviluppo;
- Servizio di Supporto al Coordinamento tecnico-scientifico;
- Ufficio legale;
- Segreteria degli Organi Collegiali.

Le informazioni relative ai processi sono contenute in n. 12 schede che corrispondono alle articolazioni organizzative sopra elencate.

---

[62] In particolare, all' "Allegato n. 1" PNA 2019.

[63] Con il "Piano integrato di attività 2020-2022", adottato con Delibera del C.d.A. Inapp n. 6 del 2020.

[64] Dovuto all'emergenza sanitaria che ha colpito il paese.

[65] Nello specifico, l'Obiettivo Strategico in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (O.S.A.T. n. 3), adottato con Delibera del Presidente n. 6 del 7 dicembre 2021, stabiliva di "procedere con la mappatura dei processi e la loro digitalizzazione finalizzate alla semplificazione delle procedure...".

[66] In particolare, nella Sezione 2.3 "Rischi corruttivi" dei Piani Integrati di Attività e Organizzazione dal 2002 in poi.

[67] Per essi si intendono i processi di: gestione delle risorse economiche, gestione delle risorse umane, gestione delle risorse tecnologiche e quelli relativi ai servizi ausiliari.

La rilevazione delle informazioni è stata realizzata tramite interviste dirette, condotte dai componenti la task force costituta in Istituto per attuare le misure programmate in ambito di anticorruzione, ai responsabili del coordinamento delle attività nelle singole articolazioni[68] e sotto articolazioni[69] organizzative dell'Istituto.

Le n. 12 schede con i risultati dell'indagine sono in formato Excel e si compongono ciascuna di n. 4 fogli, contenenti:

- al foglio n. 1, una sezione con informazioni di carattere generale sull'articolazione organizzativa esaminata quali, il nominativo del responsabile, l'elenco dei processi, la loro tipologia, l'anno di rilevazione, il soggetto che ha effettuato le interviste e i soggetti intervistati;
- al foglio n. 2, la descrizione dei processi realizzati nelle articolazioni e sotto articolazioni organizzative, con i relativi input e output, le attività, il livello di digitalizzazione del processo e l'eventuale software in uso ecc.;
- al foglio n. 3, la regolamentazione delle funzioni e dei compiti[70] attribuiti alle articolazioni e sotto articolazioni organizzative;
- al foglio n. 4, il numero identificativo dei processi, la loro eventuale digitalizzazione e il numero di attività necessarie per realizzarli[71], per articolazioni e sotto articolazioni organizzative.

Nel complesso, al 31 dicembre 2024, risultano individuati quasi 200 processi e 600 attività correlate. L'insieme delle informazioni rilevate può costituire punto di partenza per successive indagini ed esse sono state predisposte per essere integrate sia con il monitoraggio annuale degli incarichi di responsabilità[72] sia con i risultati annuali derivanti dal "Ciclo della Performance". Nel dicembre 2024 è stato predisposto un report sullo stato di avanzamento dei processi mappati.

Misura 11 - Digitalizzazione

In considerazione di una piena integrazione delle finalità sottese alla prevenzione della corruzione e all'efficientamento organizzativo è stata prevista la realizzazione della specifica misura in oggetto.

In particolare, l'obiettivo strategico 2024 in materia di anticorruzione e trasparenza (OSAT3) "Procedere con la mappatura dei processi e la loro digitalizzazione finalizzate alla semplificazione delle procedure", quest'ultimo considerato come misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019 ha previsto per il triennio 2024-2026, la progettazione, ingegnerizzazione e messa in produzione di ulteriori 3 procedure.

L'attività ha già visto al termine del primo semestre del 2024, l'ingegnerizzazione e messa in produzione di n.2 nuove procedure, relative alla stipula e monitoraggio contratto di Telelavoro.

---

[68] Ci si riferisce a quelle previste nel "Regolamento di Organizzazione e Funzionamento Organi e Strutture", adottato con Delibera C.d.A. Inapp n. 18 del 18 dicembre 2020. e da successive Determine

[69] Ci si riferisce a quelle previste da Determine del Direttore Generale, quale, ad esempio, la Determina n. 111 dell'aprile 2021 avente ad oggetto l'"Organizzazione ed articolazione degli Uffici dirigenziali, oltre che del Servizio per la Comunicazione e del Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali …".

[70] Che rappresentano il punto di partenza delle interviste volte a rilevare i processi.

[71] Che rappresentano, in valori assoluti, il risultato delle interviste.

[72] Che viene realizzato in riferimento alla misura sulla rotazione del personale, in ambito di anticorruzione.

Nel secondo semestre del 2024 è stata completata l'attività inerente all'addendum al contratto di lavoro agile, il cui flusso, dopo aver superato la fase di test, è stato messo in produzione.
Sulla base di ulteriori esigenze evidenziate dall'Ufficio Gestione risorse Umane, è stato ingegnerizzato e realizzato, 1 nuovo flusso, relativo ad incarichi extra lavorativi/arricchimento professionale, che anche in questo caso, avendo superato la fase di test, è attualmente in produzione.
La reingegnerizzazione della procedura di mobilità è attualmente ancora in fase di test.
Risultano inoltre già raggiunti due ulteriori obiettivi previsti:

- l'accesso tramite sistema di autenticazione con lettura del QR Code via App, attivato sull'applicativo Archimede, attraverso l'App WebCom, sviluppata sia per IOS che per Android;
- la realizzazione di una procedura automatizzata di monitoraggio, relativo alla percentuale di utilizzo del domicilio digitale, per l'invio di comunicazioni a persone giuridiche.

Si evidenzia, infine, che è stato progettato e realizzato un cruscotto, per la verifica delle spese sostenute a valere sui progetti finanziati nell'ambito della programmazione FSE, Piano nazionale Giovani, donne e lavoro (PN GDL). Attraverso tale sistema, per le spese oggetto di rendicontazione, viene effettuata una verifica analitica sulla singola spesa, al fine di verificare la correttezza e completezza formale di tutta la documentazione, che deve essere presente a supporto della richiesta di rimborso.
Si riporta di seguito una tabella riepilogativa del monitoraggio inerente all'implementazione, nel 2024, delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PIAO 2024-2026.

Scheda di sintesi delle attività di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione, anno 2024

Misura di prevenzione	Attività	Output	Termine implementazione	Status	Responsabile misura
1. Codice di comportamento	Adozione versione aggiornata del Codice di comportamento dell'Istituto	Codice di comportamento aggiornato	30/11/2024	**Realizzata**	Direttore generale/ Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane
	Diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Istituto (100% dipendenti sensibilizzati sul Codice di comportamento)	Comunicazione al personale	30/11/2024	**Realizzata**	
	Monitoraggio annuale relativo all'attuazione delle norme del Codice di comportamento	Report	30/11/2024	**Realizzato**	
2. Rotazione del personale	Adozione aggiornamento "Linee guida per la rotazione del personale"	Linee guida per la rotazione del personale	30/11/2024	**In corso**	Direttore generale
	Monitoraggio sull'applicazione del principio di rotazione	Report	30/11/2024	**Realizzato**	

Misura di prevenzione	Attività	Output	Termine implementazione	Status	Responsabile misura
	Attività di sensibilizzazione su obbligo di comunicazione da parte dei dipendenti dell'eventuale avvio di procedimenti penali, a loro carico, per condotte di natura corruttiva (100% dipendenti coinvolti)	Comunicazione	30/11/2024	**Realizzato**	
3. Gestione del conflitto di interessi	Verifica a campione della presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto d'interessi rilasciate (10% del totale delle dichiarazioni rese)	Esito controlli su base campionaria	30/11/2024	**Realizzata**	RPCT
	Attività di sensibilizzazione in materia di conflitto di interessi (100% dipendenti coinvolti)	Comunicazione	30/11/2024	**Realizzata**	
4. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive ex. art. 20 D.Lgs. n. 39/2013	Dichiarazione su specifica modulistica	Tempestivamente nel rispetto delle scadenze previste *ex lege*	**Realizzata**	RPCT/Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane
	Monitoraggio dell'attuazione della misura (verifica 100% delle dichiarazioni)	Report	30/11/2024	**Realizzata**	
5. Attività e incarichi extra-istituzionali	Verifica a campione della presenza della modulistica debitamente sottoscritta (10% del totale delle dichiarazioni rese)	Esito controlli su base campionaria	30/11/2024	**Realizzata**	Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane
6. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti (SI/NO)	Comunicazione al personale	30/11/2024	**Realizzata**	RPCT
	Monitoraggio delle eventuali segnalazioni pervenute	Report	30/11/2024	**Realizzata**	
7. Formazione	Definizione di una sezione specifica all'interno del Piano di formazione dell'Istituto che preveda la formazione specialistica (in convenzione con SNA) o altri istituti di formazione	Piano di formazione	31/07/2024	**Realizzata**	Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane

Misura di prevenzione	Attività	Output	Termine implementazione	Status	Responsabile misura
	Sessioni di sensibilizzazione/informazione/formazione (100% dipendenti coinvolti)	Attività di sensibilizzazione/ informazione/ formazione fruita	30/11/2024	**Realizzata**	
	Monitoraggio e valutazione dell'efficacia della formazione	Relazione	30/11/2024	**Realizzata**	
8. Patti d'integrità negli affidamenti	Verifica a campione dell'attuazione delle procedure interne previste in materia (20% del totale dei patti d'integrità)	Report	30/11/2024	**Realizzata**	Responsabile UD Amministrazione e bilancio
9. Prevenzione del conflitto di interessi nelle aree a maggior rischio di corruzione	Verifica dell'attuazione delle procedure interne previste in materia per il personale dell'Agenzia Erasmus+ e per il personale dell'UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane (30% del totale delle dichiarazioni rese)	Esito controlli su base campionaria	30/11/2024	**Realizzata**	Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane - Responsabile Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp
10. *Pantouflage*	Predisposizione Addendum contratti in essere con dirigenti di I e II fascia e per quelli di nuova stipula nel 2022 con specifica clausola inerente *pantouflage*	Addendum contratti in essere	30/11/2024	**Riprogram-mata /realizzata**	Direttore generale/Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane
11. Digitalizzazione dei processi finalizzata alla semplificazione delle procedure	Digitalizzazione delle principali procedure ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione (30% dei processi mappati)	Report	30/11/2024	**Realizzata**	RPCT/Responsabile SIA
	Monitoraggio dell'attuazione della misura	Report	30/11/2024	**Realizzato**	
12. Completamento mappatura dei processi inerenti le aree di rischio	Mappatura dei processi interni all'Ufficio	Rappresentazione schematica dei processi individuati	30/11/2024	**Realizzato**	RPCT
	Monitoraggio dell'attuazione della misura	Report	30/11/2024	**Realizzato**	

2.3.7 Programmazione dell'attuazione della Trasparenza

La Programmazione dell'attuazione della Trasparenza e del relativo Monitoraggio ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.
In questa sezione sono indicati i flussi informativi attivati per dare attuazione agli obblighi generali di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013, n. 33 e s.m.i.

Individuazione dei Responsabili dei dati

Ai sensi dell'art. 10, D.Lgs. n. 33/2013, gli uffici responsabili dei dati Inapp che devono alimentare le diverse sottosezioni dell'Amministrazione trasparente on-line con tutti i contenuti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono riportati nella tabella di cui all'Allegato 2.
Gli uffici indicati nella colonna Responsabile del Dato (RdD), ricomprendono le diverse articolazioni gerarchiche presenti nell'ente con riferimento agli obblighi di elaborazione e trasmissione dei dati e si riferiscono a:

a) Uffici dirigenziali e Unità organizzative previste nel Regolamento di Organizzazione e funzionamento degli Organi e delle strutture, per i dati con obbligo di pubblicazione di cui rispondono per competenza i rispettivi incaricati, i quali possono avvalersi di referenti operativi per la trasparenza;
b) il RPCT, tra i cui compiti rientra la produzione di dati/informazioni/documenti con pubblicazione obbligatoria (ruolo ricoperto nell'Inapp dal dott. Pierpaolo Cinque).

L'obbligo di pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale è garantito dalla Responsabile dell'Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità Legale "di seguito per brevità Responsabile della pubblicazione della Trasparenza (RpT)", appositamente nominata nell'ambito del Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali [73], così come meglio specificato nel successivo paragrafo.
Nella tabella dell'Allegato 2), predisposta sullo base dello schema fornito dall'ANAC quale allegato della Delibera n. 1310/2016, Allegato 1) e successive modifiche, Delibera n. 7/2023, Allegati 2 e 9); Delibera n. 264/2023, Allegato 1), modificata dalla Delibera n. 601/2023, sono riportate anche le sottosezioni di primo, secondo e terzo livello che, pur non applicandosi all'Inapp perché non attinenti (es. opere pubbliche), sono presenti nel sito istituzionale con un'indicazione formale di esclusione del tipo: "L'Inapp non ha competenza in materia".
L'allegato 2) potrà essere aggiornato nel caso di modifiche della denominazione e/o delle funzioni degli Uffici e delle Unità organizzative che dovessero intervenire nel corso dell'anno.

Flussi e procedure per la pubblicazione dei dati

La trasmissione e l'aggiornamento dei dati che costituiscono i contenuti delle sottosezioni di secondo e terzo livello del sito Amministrazione trasparente (AT) Inapp avvengono sotto la supervisione del rispettivo responsabile del dato.

[73] Determina Direttore generale 29 dicembre 2023, n. 424.

Il RPCT ha un ruolo di programmazione, coordinamento e monitoraggio sulla effettiva pubblicazione dei dati nel sito istituzionale, ma non può sostituirsi agli uffici responsabili dei dati, così come individuati nell'allegato 2.
I Responsabili del dato (RdD) hanno funzioni di impulso, monitoraggio e verifica dell'andamento delle attività sulla trasparenza di propria competenza, con particolare riferimento al flusso di dati da pubblicare/aggiornare in base alla tempistica prevista dalle normative vigenti. Essi operano in continuo dialogo con il RPCT (o un suo delegato) e alla Responsabile della pubblicazione della Trasparenza (RpT), anche con la finalità di fare emergere, laddove vi siano, eventuali fattori di criticità.

Ciascun Responsabile del dato, nell'ambito del proprio Ufficio/servizio/settore, è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

- raccogliere i dati oggetto di obbligo di pubblicazione (ai sensi della vigente normativa e sinteticamente indicati nell'allegato 2), verificarne i requisiti di completezza, tempestività e qualità (ex artt. 6, 7-bis e 8, D.Lgs. n. 33/2013), nonché le caratteristiche di apertura del formato dei dati (art. 7, D.Lgs. n. 33/2013) e se del caso, provvedere a renderli conformi;
- trasmettere, tramite posta elettronica alla Responsabile della pubblicazione della Trasparenza e per conoscenza al RPCT (o suo delegato), il/i dato/i nel formato previsto dalla normativa ovvero secondo lo standard definito per il sito istituzionale.

La Responsabile dell'Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità Legale, ovvero Responsabile della Pubblicazione della Trasparenza (RpT), nella persona di Daniela Verdino[74], ha il compito di curare, visionare, monitorare e/o sviluppare, laddove la normativa in materia apporti modifiche, nuove sezioni e/o pagine atte alla corretta e corrispondente implementazione della macro-sezione del sito istituzionale, Amministrazione trasparente (AT), provvedendo a:

a) verificare la conformità dei dati ricevuti rispetto a '<u>Contenuto e Formato</u>' richiesti dal D.Lgs. n. 33/2013 e dall'eventuale normativa di settore;
b) verificare la conformità dei contenuti ai requisiti di 'Accessibilità e Usabilità';
c) verificare la conformità dei dati ricevuti rispetto della normativa 'Privacy' e se necessario richiedere il parere al DPO Inapp;
d) segnalare tramite posta elettronica ai Responsabili dei dati eventuali modifiche da apportare, ovvero, incongruenze riferite a tutti e tre i punti sopra elencati prima dell'inserimento on-line, informandone per conoscenza il RPCT (o un suo delegato);
e) aggiornare la sezione e/o la/e sottosezione/i della Amministrazione Trasparente indicata/e dal Responsabile del dato;
f) inoltrare, ad avvenuto inserimento, un messaggio di posta elettronica al Responsabile del dato e al RPCT (o un suo delegato) con il quale informare dell'avvenuta pubblicazione, completa del link alla sezione/pagina aggiornata, chiedendo riscontro sulla corrispondenza dei dati inseriti entro 7gg lavorativi. Dopo tale periodo, l'eventuale mancato riscontro sarà considerato, quale '**silenzio assenso**';

[74] Incarico riconfermato con determina n. 424/2023 e già conferito con determine nn. 111/2021, 81/2019, 63/2020, 94/2020, 189/2020 e 426/2020.

g) segnalare, durante le fasi di monitoraggio semestrale, eventuali dati mancati al rispettivo Responsabile del dato chiedendo riscontro tramite il sistema di posta elettronica con 'conferma di lettura';
h) per i dati che non necessitano di aggiornamenti deve, comunque, essere inviata la comunicazione al Responsabile della pubblicazione della trasparenza;
i) laddove si renda necessario per il corretto flusso dei dati da pubblicare, la RpT può richiedere ai RdD e/o ai referenti, riunioni programmatiche, nonché supporto per gli eventuali aggiornamenti, approfondimenti e analisi sulle modifiche normative che si potranno verificare nel corso dell'anno, anche ai fini di uno snellimento e/o ottimizzazione dei flussi relativi all'attività della trasparenza;
j) la RpT potrà supportare i RdD e/o referenti che avranno necessità di specifiche indicazioni tecniche e redazionali per l'elaborazione dei dati, idonei alla pubblicazione in AT.

La pubblicazione dei dati è effettuata in base a cadenze temporali (tempestivo[75], trimestrale, semestrale, annuale) fissate dalla normativa di settore e indicate dall'ANAC nello schema adottato per l'Allegato 4, nonché sulla base di specifiche regole quali:

1) i dati devono essere trasmessi, laddove previsto, nei *Format* e secondo gli standard forniti dal Responsabile della pubblicazione della Trasparenza;
2) i dati devono essere corredati di data di pubblicazione e/o dell'ultima revisione e/o del periodo temporale di riferimento;
3) i dati correlati a provvedimenti amministrativi devono riportare sul frontespizio il riferimento dell'atto che lo ha adottato/emanato e in casi specifici, allegare in calce l'atto stesso;
4) le richieste di pubblicazione dei dati devono essere inviate **solo** tramite il sistema di posta elettronica (Peo), **unicamente** dal Responsabile del Dato e/o delegato/referente, formalmente, nominato (Delibera ANAC n. 7/2023, Allegato 3) e **non** da altro soggetto, non contemplato nel processo dell'attività della Trasparenza;
5) i dati trasmessi per la pubblicazione devono essere richiesti, esclusivamente, indicando la corretta denominazione dell'obbligo (ANAC Delibera n. 1310/2016, Allegato 1) nonché, il link alla corrispondente pagina di destinazione del dato;
6) non può essere richiesto alla RpT l'estrapolazione dai sistemi informatici interni e/o esterni all'amministrazione di un dato destinato alla pubblicazione. Lo stesso, dovrà essere perfezionato e allegato alla richiesta, **solo** tramite Peo;
7) le richieste di aggiornamento di dati o, ove prevista, di eliminazione di quelli già presenti nel sito, devono prevedere la contestuale indicazione dell'URL di interesse;
8) nel caso di modifiche o revoche di atti già pubblicati sul sito istituzionale, gli stessi **non** saranno sostituiti ma soltanto integrati da apposita comunicazione in cui si dia atto delle avvenute modificazioni (FAQ ANAC);

[75] Si intende per tempestivo quando il dato è perfezionato e indipendente, per la pubblicazione, da altri processi ad esso legati.

9) i Referenti in caso di assenza e/o di rinuncia all'incarico dovranno comunicare al RPCT e alla RpT, almeno 20gg prima dell'eventuali dimissioni e/o impedimento alla prosecuzione dell'attività.

Si precisa che, così come definito nelle *Linee guida interne sugli obblighi di pubblicazione*[76], il termine entro il quale la Responsabile della pubblicazione della Trasparenza deve pubblicare i dati ricevuti, è fissato nell'arco temporale di 20 giorni lavorativi, dal ricevimento degli stessi.

Monitoraggio degli obblighi informativi e altre misure di supporto

Il controllo sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione nelle diverse sottosezioni di 'Amministrazione Trasparente', come previsto dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, è svolto dal RPCT, supportato dalla Responsabile della pubblicazione della trasparenza.
Il monitoraggio, semestrale, effettuato dal RPCT dell'Inapp di concerto con la Responsabile della pubblicazione della trasparenza, prevede il riscontro tra i dati e le informazioni trasmesse dai RdD in ottemperanza degli obblighi di pubblicazione, coerenti con quanto previsto nell'Allegato 2) del presente Piano, nel rispetto delle tempistiche previste dalle norme in materia.
Gli esiti del monitoraggio sono restituiti attraverso un REPORT interno a Presidenza, OIV, dirigenti amministrativi, responsabili di Uffici/ Strutture/Servizi e Responsabile della pubblicazione della Trasparenza.

Monitoraggio degli obblighi informativi ed altre misure di supporto

Il controllo sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione nelle diverse sottosezioni di 'Amministrazione Trasparente', come previsto dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, è svolto dal RPCT attraverso monitoraggi periodici, solitamente semestrali.
Il monitoraggio effettuato dal RPCT dell'Inapp (o da un suo delegato), con il Responsabile della pubblicazione della trasparenza prevede il riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nell'allegato 2 del presente Piano. Gli esiti del monitoraggio sono restituiti attraverso un REPORT interno a Presidenza, OIV, dirigenti amministrativi, responsabili di Uffici/ Strutture/Servizi e Responsabile della pubblicazione della Trasparenza.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nel triennio in esame, proseguirà la sensibilizzazione di tutto il personale con azioni di informazione/formazione sui contenuti del presente Piano.

.

[76] Ordine di servizio 27 maggio 2016, n. 1.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 Assetti e linee di sviluppo

L'Inapp svolge attività di studio, analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche economiche, sociali, del lavoro, dell'inclusione sociale, dell'istruzione e della formazione al fine di trasferire ed applicare i risultati per lo sviluppo economico e sociale del Paese; fornisce, inoltre, supporto tecnico-scientifico alle Amministrazioni dello Stato e alle Regioni e fa parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN).

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Istituto opera attraverso un'organizzazione a matrice, caratterizzata da una separazione tra l'attività di Ricerca scientifica e l'attività amministrativa e tecnologica di supporto, come complessivamente rappresentate in termini grafici dalla tabella di seguito riportata, ricostruttiva dell'organigramma.

Gli **Organi istituzionali** sono: il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori dei conti e il Comitato scientifico. Nell'ambito della Presidenza è collocato, come richiesto dalle norme, l'Organismo indipendente di valutazione (OIV).

Il Presidente sovrintende all'andamento dell'Istituto, assicurandone l'unità d'indirizzo e coordinandone l'attività tecnico-scientifica, di cui è il responsabile. Nelle sue funzioni si avvale, oltreché della Segreteria di Presidenza e della Segreteria degli Organi collegiali, di tre servizi (Servizio Rapporti istituzionali, Servizio Internazionalizzazione e Servizio di Supporto al coordinamento tecnico-scientifico) e dell'Ufficio Stampa.

L'attività di gestione dell'Istituto è affidata alla Direzione generale. Il Direttore generale costituisce ufficio dirigenziale di livello generale ed è responsabile dell'attuazione degli atti di indirizzo, dei piani e dei programmi definiti dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione e della relativa gestione amministrativa.

A tal fine, si avvale, oltreché della Segreteria di Direzione e di una Segreteria tecnica, di:

- tre uffici dirigenziali di secondo livello (Amministrazione e bilancio, Gestione e valorizzazione risorse umane, Controllo di gestione e performance);
- sei Servizi trasversali e l'Ufficio Legale;
- l'Agenzia nazionale Erasmus+ VET.

L'attività di ricerca dell'Istituto, definita dalle linee di indirizzo strategico espresse dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione, si articola su sei Strutture di ricerca e su Gruppi di ricerca costituiti:

- nell'ambito della singola Struttura, in funzione dei diversi temi scientifici trattati dalla stessa;
- attorno a nuclei tematici individuati periodicamente dal Presidente, anche in termini di specificazione degli indirizzi di ricerca approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- per la realizzazione delle attività derivanti dall'acquisizione di progetti in esito alla partecipazione a bandi competitivi.

Inoltre, l'Istituto si avvale anche della sede operativa di Benevento, istituita nel 2022, presso cui svolge le proprie attività istituzionali di natura scientifica con riferimento alle specifiche caratteristiche che le problematiche del mondo del lavoro assumono nel territorio del Mezzogiorno. Con l'attivazione di tale sede, l'Istituto ha implementato una rete di relazioni con gli attori dello sviluppo del territorio finalizzata sia a condividere analisi e proposte in chiave meridionalista rispetto alle politiche pubbliche oggetto di valutazione da parte dell'Inapp, sia a migliorare, in termini di 'capacity building', il coinvolgimento e il ruolo delle istituzioni locali nei processi di sviluppo sociale, economico e occupazionale dei territori del Mezzogiorno.

La complessiva organizzazione sopra sinteticamente richiamata trova la propria fonte, oltre che nello Statuto vigente, nel Regolamento di Organizzazione e Funzionamento degli Organi e delle Strutture adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2020, n. 18 e successivamente approvato, ai sensi del D.Lgs. n. 218/2016, dal Dicastero vigilante.

Per quanto riguarda i livelli di responsabilità organizzativa, sia nell'ambito degli Uffici dirigenziali e dei relativi Settori, Uffici e Unità funzionali, sia con riferimento alle Strutture di ricerca, ai Servizi ed Uffici della Presidenza e della Direzione generale, nonché ad ogni altra articolazione organizzativa rilevante, il principale atto di riferimento è costituito, da ultimo, dalla Determina del Direttore generale n. 424 del 29 dicembre 2023 e da tutti gli atti in essa richiamati. Con specifico riferimento alle Strutture di ricerca e di consulenza tecnico-scientifica dell'Anpal, in seguito alla soppressione dell'Agenzia e alla attribuzione all'Inapp del personale del comparto ricerca, rileva infine la Determina del Direttore generale n. 515 del 30 dicembre 2024.

A ciascuna delle articolazioni organizzative previste dagli atti sopra richiamati, è assegnato un responsabile così da garantire ed assicurare un presidio preciso e diretto dei procedimenti e delle funzioni nelle stesse articolazioni incardinati.

In termini ricostruttivi può assumersi che le posizioni di responsabilità attive nell'Inapp nell'ambito delle articolazioni dei tre uffici dirigenziali di II fascia, come sopra richiamati, sono afferenti a:

- n. 5 Settori;
- la Struttura Tecnica permanente di misurazione della performance;
- n. 8 Uffici;
- n. 11 Unità funzionali;
- n. 1 economo cassiere e n. 1 vice economo cassiere.

Per completezza, si evidenzia che anche determinati Servizi della Direzione generale, per la complessità delle funzioni assegnate o per la molteplicità delle stesse, sono a loro volta suddivisi in sotto articolazioni, ciascuna con un responsabile di riferimento:

- il Servizio per la Comunicazione è, infatti, articolato in n. 4 Gruppi, incluso l'URP;
- il Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali è articolato in:
  - n. 1 Gruppo;
  - n. 2 Uffici;
  - n. 3 Unità funzionali;
- il Servizio Programmazione e Sviluppo è articolati in:
  - n. 2 Unità funzionali.

E ancora, va aggiunto, al fine di rappresentare esaustivamente la complessità dell'organizzazione dell'Istituto, come le sei Strutture di Ricerca sono articolate allo stato in n. 20 Gruppi di Ricerca, mentre la stessa Agenzia nazionale Erasmus+ è articolata in 8 Unità funzionali.

Il modello di organizzazione descritto sarà oggetto di prossima revisione in funzione del duplice obiettivo di implementazione operativa del PIAO, con riferimento all'articolazione delle attività di ricerca, e di un maggiore efficientamento gestionale, con riferimento all'articolazione degli Uffici della Presidenza e della Direzione generale. Tale revisione potrà avvenire in più fasi, nel rispetto delle procedure previste dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto.

L'istituto si impegna a destinare risorse adeguate per garantire un costante ed efficace sviluppo delle iniziative formative, rivolte sia al personale incaricato di ricoprire ruoli di responsabilità, sia a tutti i dipendenti. Questo investimento nasce dalla consapevolezza che la formazione rappresenta un elemento cruciale per il miglioramento e l'adeguamento dell'azione amministrativa, oltre che per il continuo rafforzamento della qualificazione e specializzazione nelle attività di ricerca.

L'importanza di questo impegno è amplificata dall'attuale contesto, segnato da una rapida evoluzione verso la dematerializzazione e la digitalizzazione. Questi cambiamenti pongono sfide organizzative ambiziose e impegnative, che richiedono risposte tempestive e competenze sempre più avanzate. In tale scenario, l'Istituto opera anche in linea con le recenti disposizioni normative, in particolare con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, recante disposizioni sulla "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

Queste iniziative mirano a perseguire obiettivi chiari e misurabili di valore pubblico, contribuendo a rendere le attività dell'Istituto sempre più efficaci e coerenti con le sue finalità istituzionali e scientifiche, a beneficio del Paese.

3.1.2 Infrastrutturazione tecnologica e sviluppo digitale

L'Istituto negli ultimi anni ha proseguito nella strategia avviata a seguito dell'emergenza determinata dalla pandemia del 2020-2021.
L'originario prevalente utilizzo di strumenti di office automation, attraverso le postazioni di lavoro presenti nella sede Inapp e l'accesso a tutto il patrimonio informativo, esclusivamente risiedente su server fisici presenti nella sala CED istituzionale, risulta oramai superato da una nuova organizzazione del lavoro, che pone il cloud first al centro della propria strategia, in ottemperanza alle linee guida dell'AGID, dettate all'interno dei Piani triennali dell'informatica.

Nuove modalità operative

L'Inapp ha proceduto quindi negli anni ad una profonda trasformazione della propria infrastruttura tecnologica, che ha portato alla realizzazione di un cloud privato (presso la sala CED della sede di Roma) e di un cloud pubblico ospitato presso fornitori certificati AGID.
L'intera infrastruttura risulta oggi virtualizzata e particolare attenzione è stata posta all'aspetto della *cybersecurity*.

Con riferimento a tale ultimo aspetto, la Legge 28 giugno 2024, n. 90, articolo 8, ha stabilito misure obbligatorie in materia di rafforzamento della cybersicurezza nazionale e di reati informatici e, in particolare, ha previsto l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di creare una struttura interna per sviluppare politiche di sicurezza informatica, prevenire e gestire i rischi informatici, monitorare minacce e vulnerabilità, e coordinarsi con l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) attraverso un referente per la cybersicurezza;
In ottemperanza di quanto sopra previsto, l'Istituto con determina del Direttore generale n. 302 del 4 ottobre 2024, ha individuato nel Servizio Sistemi Informativi Automatizzati la struttura dell'Inapp che si occupa del rafforzamento della resilienza e delle misure di sicurezza dei dati in materia di cybersicurezza, di cui agli articoli 8 e 9 della suddetta legge.
Tale Struttura dovrà in particolare provvedere alla redazione di un documento che definisca i ruoli e l'organizzazione del sistema per la sicurezza delle informazioni nonché alla produzione e all'aggiornamento di un **piano programmatico per la sicurezza di dati, sistemi e infrastrutture dell'amministrazione** che – *inter alia* – valuti i rischi informatici e le politiche di cybersicurezza in atto per garantire una gestione sicura efficiente e conforme delle informazioni.

I server fisici sono stati completamente dismessi a favore di una infrastruttura basata su 6 nodi di virtualizzazione, 50 macchine virtuali tutte cifrate, ed uno storage di 80 TB.
Il backup viene realizzato sia on premise, che decentrato su un cloud pubblico.
I sistemi sono esposti ed accessibili via web e rappresentano oggi il 75% dell'intero parco servizi che l'Istituto mette a disposizione della propria utenza.
La parte rimanente riguarda servizi che devono essere oggetto di upgrade tecnologico ed una volta realizzato, permetteranno un ulteriore incremento della percentuale di accesso via web.

Notevole impulso è stato dato all'utilizzo dei servizi Microsoft, già disponibili ma in precedenza scarsamente utilizzati, quali OneDrive (che mette a disposizione di ciascun utente Inapp uno spazio disco in cloud di 1 TB) e Teams.
Quest'ultimo è entrato a far parte dell'uso quotidiano, garantendo all'utenza dell'Inapp la possibilità di partecipare a riunioni, corsi di formazione, videochiamate e condivisione delle attività lavorative, surrogando la presenza in ufficio.
Diverse applicazioni sono state inoltre sviluppate dai tecnici del Servizio SIA dell'Istituto ed integrati come app all'interno di Teams, che costituisce un unico portale di accesso a diversi servizi, quali il Service Desk, Il Cruscotto dirigenziale, per il monitoraggio dell'azione amministrativa, o il Cruscotto Verifiche, per la verifica formale della documentazione associata alle spese da rendicontare a valere su finanziamenti del PN GDL (Piano nazionale Giovani, donne e lavoro.
In continuità con gli interventi già in precedenza realizzati:

- è stata ulteriormente implementata la digitalizzazione dell'attività amministrativa, mettendo tra l'altro, a regime un portale unico per i dipendenti, (https://deskinapp.inapp.gov.it/) per l'accesso, paper free, alla modulistica d'Istituto, nonché ad alcuni sistemi di servizio, quali quello per le richieste di cancelleria e di prenotazione sale riunioni;
- è stato effettuato un aggiornamento delle dotazioni hardware relative a pc fissi e portatili;
- sono stati implementati servizi precedentemente gestiti attraverso prodotti di mercato, quali il sistema di gestione patrimonio, che sviluppato all'interno dell'Istituto, è stato customizzato in funzione delle esigenze ed integrato con il Service desk, per la gestione ed il monitoraggio dei beni, durante tutto il ciclo di vita del prodotto.

Di seguito qualche indicatore per rappresentare come in Istituto sia cambiato il modo di lavorare:

- gli utenti attivi su Microsoft Teams sono 450 contro i 384 del 2023;
- sono in media 920 al mese le riunioni svolte attraverso la piattaforma Microsoft Teams (764 nel 2021);
- sono in media 605 al mese le chiamate con il medesimo software (495 nel 2023);
- l'accesso ai software gestionali d'Istituto è al 75% garantito tramite accesso via web, necessitando di VPN solo l'accesso alle cartelle condivise ed ai software gestionali più strettamente amministrativi (quali Iweb, Jsipe, Inaz Paghe e TeamGov) che, al fine di garantire la massima sicurezza dei dati, non si è ritenuto di esporre sul web;
- tutto il personale dispone di firma digitale e PC portatile per il lavoro agile e il telelavoro, consolidandosi la situazione già raggiunta nel 2022;
- i processi amministrativi digitalizzati, già 60 nel 2023, prevedono oggi come digitalizzate le procedure inerenti alla stipula del contratto e le attività di monitoraggio del lavoro agile e del telelavoro, oltre la richiesta di benefici al personale, quali (borse di studio per figli, sussidi e prestiti, rimborso bollette), nonché le richieste di mobilità interna, arricchimento professionale/incarichi extra lavorativi.

Si è proceduto ad implementare l'interoperabilità tra Folium/Civilia/Team Gov e Archimede, ossia alla realizzazione di un sistema unico su piattaforma Archimede di monitoraggio, affiancando all'attività di contrattualizzazione dei fornitori di beni e servizi dell'Istituto, anche quella relativa ai collaboratori/esperti.

L'interoperabilità tra le diverse banche dati, relative ai diversi applicativi gestionali in uso all'Istituto, viene garantita da sistemi di Bussiness Inteligence che permettono l'analisi del dato con conseguente aggregazione e realizzazione di cruscotti dirigenziali di monitoraggio e controllo dell'azione amministrativa, anche ad uso del RPCT.

Dopo aver realizzato l'attività di messa in sicurezza (cybersecurity) dei portali web dell'Istituto, è proseguita l'attività di manutenzione evolutiva del Portale Inapp e dell'Intranet d'Istituto, oltre ai portali di seguito riportati, che rappresentano oggi le più cliccate piattaforme web, attraverso le quali l'Istituto diffonde e condivide il patrimonio informativo, frutto della propria attività di ricerca:

Atlante Lavoro. Il sito web dell'Atlante lavoro con la sua banca dati e le sue sezioni riservata e il servizio Vali.co, consente al gruppo di lavoro Inapp di adempiere al mandato istituzionale di "Costruzione del Repertorio nazionale dei titoli di studio e delle qualificazioni professionali collegato al quadro europeo (EQF) e implementazione del sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze con lo sviluppo e/o miglioramento dei servizi di orientamento e di validazione e certificazione degli esiti degli apprendimenti conseguiti anche in contesti non formali e informali".

Professioni e fabbisogni. Il sistema informativo è costantemente utilizzato da cittadini, operatori pubblici e privati del mondo della formazione e del lavoro con notizie, dati e grafici provenienti dal ricco bacino di dati gestiti da Inapp. Un progetto così importante non può prescindere dal pieno rispetto delle normative di sicurezza e dal tema di gestione della privacy che vanno estese a tutto il perimetro funzionale del sito ed alle relative interazioni con applicazioni esterne.

App Mobile STAGE4EU. Stage4eu è un'app mobile e un sito web dove i giovani che vogliono fare uno stage in Europa possono trovare informazioni, notizie, testimonianze, consigli utili e le più interessanti opportunità di tirocinio nei Paesi europei. Strumento oggi riconosciuto come di grande utilità dai giovani interessati a svolgere un'esperienza di stage in Europa.

Cont@ctCentre. Rappresenta la porta di accesso al patrimonio informativo dell'Istituto, frutto delle rilevazioni e delle ricerche statistiche (https://contactcentre.inapp.gov.it). Gli utenti esterni attraverso la propria identità digitale (SPID o CIE) possono richiedere, in funzione della profilazione ottenuta, open data. Analogamente gli utenti Inapp, che hanno inoltre la possibilità di contribuire all'arricchimento delle basi dati istituzionali.

Priorità operative 2025-2027

Il mutato contesto operativo, determinato inizialmente dallo scoppio della pandemia che ha permesso altresì di confrontarci con un nuovo modo di lavorare individuandone anche i relativi vantaggi, suggerisce di procedere con una visione tecnologica che permetta una sempre maggiore fruibilità dei sistemi e dei servizi, svincolata dal luogo fisico della sede.

Tra le attività rilevanti la Terza missione[77] si prevede, per il 2025, di proseguire con interventi di upgrade e manutenzione evolutiva sia delle infrastrutture hardware che software, legati ai portali tematici.
Oggi, inoltre, siamo di fronte ad una nuova opportunità tecnologica fornita dall'Intelligenza artificiale (AI), le cui potenzialità vanno analizzate al fine di un corretto sfruttamento, che può aprire la strada a nuovi ed oggi solo ipotizzabili scenari.
Verrà quindi sperimentata l'AI quale strumento a supporto della digitalizzazione dei processi amministrativi (lettura e caricamento automatico delle informazioni presenti su fatture e altri giustificativi di spesa).

Complessivamente anche nel triennio 2025-2027 verranno ulteriormente implementate le linee di intervento prioritarie già precedentemente individuate e di seguito riportate:

- sviluppo dei sistemi in Cloud sia pubblico che privato;
- aggiornamento costante delle attività di messa in sicurezza del sito istituzionale e dei siti correlati;
- manutenzione evolutiva del sito istituzionale e dei siti correlati, per l'integrazione di nuove funzionalità e upgrade tecnologico;
- razionalizzazione ed aggiornamento della dotazione hardware e software (sia lato server, sia lato client), con dismissione delle attrezzature più obsolete;
- digitalizzazione delle procedure operative;
- sviluppo del sistema documentale istituzionale;
- implementazione e integrazione dei principali sistemi informativi e di controllo (contabilità e bilancio Team Gov, Gestione del personale, Archimede).

Nell'ottica di una sempre maggiora razionalizzazione delle banche dati amministrative d'Istituto, nel triennio di riferimento, verrà realizzata la progettazione, l'ingegnerizzazione e la messa a regime di 2 nuovi sistemi:

- Il **sistema centrale Personale INAPP**, contenente tutte le informazioni che legano il singolo individuo all'Istituto;
- Il **sistema di gestione del ciclo di vita dei progetti d'Istituto**, ossia uno strumento che accompagni nell'intero ciclo di vita del progetto, i vari referenti di volta in volta interessati, nella programmazione, gestione e monitoraggio delle attività.

Piano di razionalizzazione per l'utilizzo delle dotazioni tecniche, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio

Ai fini della predisposizione del Piano per il triennio 2025-2027, si è proceduto ad una ricognizione delle dotazioni strumentali, tecnico/informatiche, in uso all'Istituto.
A dicembre 2023, risultavano presenti in Istituto n. 394 dipendenti e n.103 dipendenti ex Anpal. Per questi ultimi, in base ad un Protocollo di collaborazione sottoscritto tra le parti, l'Istituto aveva provveduto a fornire servizi di connettività e a mettere a disposizione, ove necessario, una postazione di lavoro completa.

[77] Per approfondimenti si rinvia al PTA (parte I.5.3).

Con il rientro in Istituto dei colleghi ex Anpal appartenenti alle strutture di ricerca, si procederà ad assegnare agli stessi la medesima dotazione tecnologica già in uso all'attuale utenza, ossia firma digitale, pc portatile webcam, microfono e cuffie, nonché una postazione di lavoro fissa e la relativa licenza Microsoft ed ulteriori licenze necessarie allo svolgimento delle ordinarie attività lavorative, in linea con gli standard di qualità e sicurezza dell'Istituto.

Proseguirà anche nel triennio 2025-2027, la realizzazione delle attività di razionalizzazione programmate volta ad una riduzione delle attrezzature risultante dalla periodica ricognizione effettuata e sotto riportata.
La ricognizione ha quindi evidenziato i seguenti dati complessivi:

- 523 postazioni fisse in uso (PC + monitor) e 72 disponibili;
- 341 notebook assegnati e 92 disponibili;
- 407 firme digitali;
- 60 stampanti di proprietà (2023 -80);
- 40 stampanti a noleggio;
- 2 scanner di protocollo (2023 - 7);
- 2 stampanti per etichette di protocollo (2023 - 3);
- 20 fotocopiatrici multifunzione di piano a noleggio;
- 200 telefoni VOIP;
- 254 telefoni analogici.

Inoltre, si dispone di attrezzatura per videoconferenza quali sistemi multimediali di streaming e webcam e videoproiettori.
Il programma di razionalizzazione delle dotazioni strumentali nel 2024 ha riguardato anche la sezione telefonia, con l'utilizzo di un sistema di VOIP puro, Microsoft Teams Phone.
Nel 2024 la dotazione è stata estesa a tutti i componenti del SIA ed ai Dirigenti e Responsabili di Struttura/Servizi, portando la dotazione a 34 utenze, che non necessitano di apparecchio telefonico, ed affiancata da un ulteriore sperimentazione, volta ad assegnare un numero di telefono di servizio legato alla centrale telefonica dell'Istituto ed alla relativa numerazione, ma svincolato dal tradizionale apparecchio telefonico e operante su connettività Internet, tramite VOIP (Voice Over IP) .
Attualmente sono quindi circa 60 le utenze sperimentali VOIP.
Se la sperimentazione con il sistema della centrale telefonica darà gli esiti sperati, si conta a partire dal 2025, di iniziare la migrazione delle attuali utenze legate al tradizionale uso dell'apparecchio telefonico, verso il più funzionale VOIP puro.

Nel corso degli ultimi anni, si è proceduto all'ammodernamento del parco macchine, con l'intento di bilanciare le crescenti necessità dei nuovi applicativi ed il grado di obsolescenza delle apparecchiature, preservando i basilari principi di economicità e sicurezza, e valutando, per ogni singolo caso, la migliore strategia.
La dismissione ha riguardato le macchine realmente obsolete (con particolare riferimento a RAM, scheda madre e processore); mentre, ove ritenuto tecnicamente possibile, si è proceduto ad un upgrade tecnologico, implementando la quantità di RAM e dotando la postazione di dischi SSD, allungandone quindi il ciclo di vita.

La dismissione ha riguardato anche gli scanner piani, eliminati a favore di stampanti multifunzione a noleggio, sia di piano che per piccoli gruppi di lavoro/Uffici.
Sono state ridotte anche quelle presenti nelle postazioni dedicate alla protocollazione elettronica dei documenti, con digitalizzazione degli atti, che viene oggi fatta con le attrezzature a noleggio sopra richiamate.

Proseguirà il programma di efficientamento energetico nella sala CED della sede di Corso d'Italia, che ha visto negli anni passati, lo spegnimento di tutti i server fisici, obsoleti e quindi più energivori, a favore di un più efficiente sistema di virtualizzazione.
La sostituzione dei nodi più obsoleti (la prima coppia risale al 2015) permetterà un ulteriore riduzione dei consumi.
In un'ottica di medio-lungo periodo, continuerà quindi l'aggiornamento del parco macchine informatico.
Per quanto riguarda le postazioni di lavoro, si verificherà l'adeguatezza delle stesse in funzione delle esigenze dell'utenza, valutando di volta in volta l'opportunità di scelta tra acquisto e noleggio.

Sulla base della stima dei fabbisogni strumentali, delle soluzioni organizzative che si prevede di attuare, nonché del grado di obsolescenza dei beni componenti le postazioni di lavoro, le dotazioni strumentali da acquistare nel triennio considerato, risultano pertanto stimate come segue:

Apparecchiature informatiche	**2025**	**2026**	**2027**
Postazioni di lavoro fisse	100 *	30	30
PC Portatili	100*	20	20
Apparati HW per sala server	1	1	1
Telefoni /licenze VOIP	10	100	300
Apparati wifi	10	10	10

*Considerando il rientro dei colleghi ex Anpal

Ai fini della razionalizzazione delle dotazioni tecniche si prevede per il 2025:

- servizio di telefonia VOIP puro per 30 utenti.
- Ulteriore riduzione delle stampanti in acquisto, non integrando la dotazione dismessa.

3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

Premessa

Il presente Piano di Organizzazione del Lavoro Agile per il triennio 2025-2027, predisposto tenendo conto dell'articolo 14, comma 1, Legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, Decreto-Legge 19 maggio 2020, n. 34 (cd. Decreto Rilancio), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, costituisce una sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione ex art. 6 del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il presente documento costituisce, inoltre, un aggiornamento del POLA originariamente adottato dall'Inapp con Determina n. 260 del 12 luglio 2021 in conformità alle "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile e Indicatori di Performance", emanate dal Ministro per la Pubblica amministrazione con decreto ministeriale del 9 dicembre 2020, e rappresenta lo strumento di programmazione del lavoro agile (LA), ovvero delle modalità di organizzazione dell'attività lavorativa che in tal senso l'Inapp intende promuovere ed adottare nel corso del triennio in questione.

Ai fini della predisposizione del medesimo documento, nonché, soprattutto, al fine di accompagnare in modo sistematico l'applicazione del lavoro agile in Istituto, è stato costituito un apposito gruppo di lavoro, i cui componenti sono stati individuati in base alle conoscenze e competenze in tema di lavoro agile, in relazione alle diverse funzioni svolte in Istituto e in funzione dell'appartenenza agli uffici maggiormente coinvolti nel processo di attuazione e sviluppo del lavoro agile.

Nella redazione del presente documento, nonché – e soprattutto – nella implementazione del lavoro agile all'Inapp, si è tenuto conto:

- degli artt. 18-23 della Legge n. 81/2017 e s.m.i.;
- del Regolamento del telelavoro e del lavoro agile adottato con Determina n. 295 del 30 luglio 2021, all'esito del verbale di intesa con le OO.SS. del 22 luglio 2021;
- del "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", sottoscritto in data 10 marzo 2021 dal Governo e dalle Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative, laddove, vista l'importanza del lavoro agile anche oltre la fase emergenziale, le parti firmatarie si sono impegnate alla "definizione, nei futuri contratti collettivi nazionali, di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle Pubbliche Amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata";
- della circolare del 5 gennaio 2022 emanata congiuntamente dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e dal Ministro per la Pubblica Amministrazione;
- delle comunicazioni in ordine all'applicazione del criterio della prevalenza del lavoro in presenza trasmesse al personale dall'Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane in data 19, 22 e 26 ottobre 2021 e 30 dicembre 2021, nonché di quelle emanate ai fini dell'applicazione a regime dell'istituto e del relativo monitoraggio in data 22

febbraio 2022, 15, 28 marzo 2022, 1° giugno 2022, 22 luglio 2022, 17 settembre 2022 e 19 ottobre 2022, nonché di ogni altra comunicazione interna in proposito intervenuta;

- del Verbale di Intesa sottoscritto con alcune OO.SS. il 4 gennaio 2022, nonché degli esiti di ogni successivo confronto in proposito intercorso con le medesime Organizzazioni nel corso del biennio 2022-2023;
- del rinnovo del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, per il triennio 2019-2021, che, agli artt. 10-16, reca la disciplina collettiva del lavoro agile;
- dell'adozione del Regolamento sul lavoro da remoto adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 22 del 20 dicembre 2024.

3.2.1 Il lavoro agile nell'ordinamento vigente

Il lavoro agile è stato definito nell'ordinamento italiano come*: "una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*" (art. 18, Legge 22 maggio 2017, n. 81).

All'art. 11, commi 1 e 2, del succitato CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, ARAN e OO.SS. hanno così definito l'istituto in questione:

- comma 1, "Il lavoro agile di cui alla legge n. 81 del 2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro nonché una mobilità sul territorio più sostenibile";
- comma 2, "Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia ai sensi dell'art. 22 della legge n. 81 del 2017".

Il lavoro agile si fonda sui criteri e principi di flessibilità, autonomia e responsabilità, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro, incrementare la produttività e promuovere il benessere lavorativo.

In forza di quanto previsto dalla disciplina normativa e collettiva vigente, lo sviluppo del lavoro agile si fonda su un modello di svolgimento della prestazione lavorativa caratterizzato dall'alternanza tra attività in sede ed attività da remoto, mantenendo salvi gli obiettivi di produttività, nonché dal ricorso a modelli di collaborazione e condivisione delle medesime attività anche attraverso ogni utile strumento tecnologico.
Fermo quanto sopra, può assumersi che gli Enti pubblici di ricerca pubblica, per la peculiarità delle attività che svolgono, possono ascriversi tra le Amministrazioni con una maggiore attitudine, anche solo in via astratta, al ricorso al lavoro agile.
Molte delle attività di progettazione e implementazione dei progetti ed indagini di ricerca possono, infatti, essere efficacemente svolte da remoto. Lo stesso discorso vale per lo svolgimento delle attività di riunione in videoconferenza, per l'analisi dei dati, per la scrittura di paper e articoli scientifici.
Anche le attività di divulgazione e comunicazione dei risultati della ricerca, proprio attraverso l'utilizzo di piattaforme informatiche o di altri strumenti digitali, possono raggiungere platee più ampie, peraltro con evidenti risparmi di gestione, come, ad esempio, per la riduzione dei tempi e dei costi di trasferta connessi alle suddette attività, nonché per la locazione di spazi e attrezzature per l'organizzazione di convegni con un significativo numero di partecipanti.
Parimenti, anche grazie alla sempre maggiore dematerializzazione e digitalizzazione dei procedimenti amministrativi, anche le attività rimesse agli uffici amministrativi risultano oggi pienamente compatibili con il lavoro a distanza sotto forma di lavoro agile.

3.2.2 Esperienza del lavoro agile all'Inapp

Facendo seguito ai precedenti POLA, specie laddove afferenti all'avvio dell'esperienza del lavoro agile nell'Inapp, in corrispondenza con l'espandersi della pandemia da Covid-19, è ormai possibile assumere che l'utilizzo di tale modalità di lavoro sia divenuta stabile ed ordinaria in Istituto.
In tal senso, peraltro, non va in alcun modo trascurata la rilevanza della regolamentazione introdotta con il sopra richiamato CCNL Università e Ricerca del 18 gennaio 2024, con cui è stata sostanzialmente confermata l'importanza di tale strumento, meritevole di una regolamentazione ad hoc, nello specifico settore degli Enti pubblici di ricerca.
Attualmente per i contratti individuali di lavoro agile, sottoscritti o rinnovati in data 1° gennaio 2025, è prevista la scadenza al 31 marzo 2026, al termine quindi di un periodo di 15 mesi.
All'esito di apposita ricognizione, avviata con Comunicazione di servizio n. 12 del 12 dicembre 2024, hanno scelto di aderire per il periodo sopra richiamato n. 430 dipendenti. Diversamente, hanno scelto di aderire al lavoro da remoto, come introdotto in Istituto con il regolamento sopra richiamato, n. 58 dipendenti. Per quest'ultimi, il periodo di assegnazione sarà pari a sei mesi, quindi sino al 30 giugno 2025. Tale semestre servirà per valutare l'esperienza maturata in costanza della prima applicazione di tale istituto contrattuale introdotto con il CCNL Istruzione e Ricerca sopra richiamato.
Al termine di tale periodo sperimentale verrà con avviata una rilevazione tra il personale per misurare e registrare gli effetti e le ricadute nell'Inapp derivanti dall'applicazione delle due tipologie di lavoro a distanza sopra indicate: Lavoro agile e Lavoro da remoto. All'esito dei risultati, anche in termini di produttività attesa e ottenuta, saranno valutate possibili modifiche

e/o integrazioni agli attuali regolamenti ed alla prassi che caratterizza queste modalità di lavoro a distanza nell'Inapp, ivi compresa la possibilità di intervenire sull'attuale organizzazione logistica degli spazi e degli uffici, ad oggi caratterizzata da Postazioni di Lavoro Individuali singole.

Tornando al lavoro agile, occorre evidenziare come, ai fini dell'incremento significativo del ricorso consapevole e costruttivo a tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, è risultata determinante la disponibilità, sempre crescente, di strumenti tecnologici messi a disposizione dall'Amministrazione per lo svolgimento, in modalità condivisa, delle attività da remoto.

Per rappresentare come oramai gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione per lo svolgimento del lavoro agile, siano divenuti via via, ordinari nell'attività quotidiana, si riportano di seguito i dati relativi al 2024 (come raffrontati con il 2023), dai quali si evince come in Istituto, sia oramai consolidato il cambiamento del modo di lavorare:

- gli utenti attivi su Microsoft Teams sono n. 450, contro i n. 384 del 2023;
- sono in media n. 920 al mese le riunioni svolte attraverso la piattaforma Microsoft Teams (erano n. 764 nel 2023);
- sono in media n. 605 al mese le chiamate realizzate con il medesimo software (erano n. 495 nel 2023);
- l'accesso ai software gestionali d'Istituto è al 75% garantito tramite accesso via web, necessitando di VPN solo l'accesso alle cartelle condivise ed ai software gestionali più strettamente amministrativi (quali Iweb, Jsipe, Inaz Paghe e TeamGov) che, al fine di garantire la massima sicurezza dei dati, non si è ritenuto di esporre sul web;
- tutto il personale dispone di firma digitale e PC portatile per il lavoro agile e il telelavoro, consolidandosi la situazione già raggiunta nel 2022 (è in corso di perfezionamento la fornitura che permetterà di garantire un pc portatile anche a tutto il personale assorbito dal 1° marzo 2024 a seguito della soppressione di Anpal e di cui sino al 31 dicembre 2024 si è avvalso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali; sono, inoltre, in corso di attivazione, sempre in favore di quest'ultimo personale, le singole firme digitali, di cui l'Istituto si è già dotato e deve quindi solo profilare per singolo utente).

Si è proceduto ad implementare l'interoperabilità tra Folium/Civilia/Team Gov e Archimede, ossia alla realizzazione di un sistema unico su piattaforma Archimede di monitoraggio, affiancando all'attività di contrattualizzazione dei fornitori di beni e servizi dell'Istituto, anche quella relativa ai collaboratori/esperti.

L'interoperabilità tra le diverse banche dati, relative ai diversi applicativi gestionali in uso all'Istituto, viene garantita da sistemi di *Business Inteligence* che permettono l'analisi del dato con conseguente aggregazione e realizzazione di cruscotti dirigenziali di monitoraggio e controllo dell'azione amministrativa, anche ad uso del RPCT.

Anche nel 2024 è proseguita l'azione di digitalizzazione dei processi e di dematerializzazione dei procedimenti amministrativi, che rende ancora più attuabile il lavoro agile (come del resto il lavoro da remoto) e, con esso, le attività, amministrative e tecnico/scientifiche, dell'Istituto.

I processi amministrativi digitalizzati, già n. 60 nel 2023, nel 2024 hanno visto la digitalizzazione delle procedure inerenti la stipula del contratto e delle attività di monitoraggio del lavoro agile

e del telelavoro, oltre delle richieste di benefici al personale (quali borse di studio per figli, sussidi e prestiti, rimborso bollette, rimborso costi asilo nido e costi abbonamento al trasporto pubblico locale), nonché le richieste di mobilità interna, arricchimento professionale/incarichi extra lavorativi. Sono, inoltre, in sede di sviluppo anche le attività per la digitalizzazione di ulteriori processi e procedimenti amministrativi, tra cui quello di riferimento per il contratto di lavoro da remoto, da ultimo introdotto come sopra.
Ed ancora, nel 2024 si è proceduto con interventi di upgrade e manutenzione evolutiva sia delle infrastrutture hardware che software, legati ai portali tematici; tra questi, nel 2024 è stato realizzato un portale (https://deskinapp.inapp.gov.it) che permette all'utenza Inapp di richiedere servizi interni (ad esempio, materiale di cancelleria, prenotazione sale riunioni) o interventi di assistenza sugli applicativi. È stata, inoltre, implementata una sezione dedicata alla modulistica interna, che permette di predisporre autodichiarazioni digitali native (per assenza conflitti di interessi, dichiarazioni sostitutive, domande di permessi/congedi/astensioni ecc.), abbandonando i vecchi moduli cartacei.
Solamente per gli utenti abilitati, è inoltre disponibile il sistema di gestione del patrimonio, che contiene l'inventario, con relativa assegnazione e dislocazione, di tutti i beni dell'Istituto.
Il Deskinapp, esposto sul web, è accessibile sia dall'Istituto che dall'esterno.
Nel triennio 2025-2027 verranno realizzati interventi di manutenzione evolutiva, per ottimizzare il sistema, anche sulla base delle indicazioni che perverranno dall'utenza, che progressivamente con l'uso, sta prendendo dimestichezza.
Oggi, inoltre, siamo di fronte ad una nuova opportunità tecnologica fornita dall'AI Intelligenza artificiale, le cui potenzialità vanno analizzate al fine di un corretto sfruttamento, che può aprire la strada a nuovi ed oggi solo ipotizzabili scenari.
Si è quindi avviata un'attività di ricognizione sulle opportunità presenti sul mercato e nel triennio 20025-2027, verrà quindi sperimentata l'AI quale strumento a supporto della digitalizzazione dei processi amministrativi (lettura e caricamento automatico delle informazioni presenti su fatture e altri giustificativi di spesa).
Continuando, occorre segnalare come sia stata integralmente dematerializzata la procedura per la misurazione e la valutazione delle performance organizzativa e individuale, che è stata utilmente utilizzata per le performances relative alle annualità 2021, 2022 e 2023.
L'uso della diretta *streaming*, inoltre, anche rispetto alle attività di comunicazione e diffusione dei risultati delle attività dell'Istituto, garantisce e continuerà a garantire all'utenza, la massima partecipazione da remoto agli eventi organizzati dall'Istituto presso le proprie sedi.
Soprattutto grazie al processo di adeguamento tecnologico sopra richiamato deve oggi, pertanto, potersi assumere che è applicato in Istituto un sistema di alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto in attuazione del quale, al netto del personale esonerato dal rientro in ragione di specifiche condizioni di salute, la stragrande maggioranza del personale presta la propria attività in modalità agile (o in lavoro da remoto) per una parte significativa del proprio normale orario di lavoro settimanale, garantendo comunque, e senza alcuna difficoltà, il pieno svolgimento delle attività, amministrative e di ricerca.
Tutto ciò contribuisce a rafforzare la consapevolezza dell'Istituto sulla efficacia del ricorso al lavoro agile da implementare nel rigoroso rispetto delle previsioni, normative e collettive, e delle indicazioni governative.

3.2.3 Utilizzo del lavoro agile all'Inapp nel 2023

Come premesso, il 1° gennaio 2025 sono stati rinnovati gli accordi individuali di lavoro agile.
In occasione di tale rinnovo è apparso opportuno esaminare, con i dati consolidati del 2023 (quelli del 2024 non erano ancora disponibili), quale sia stato l'utilizzo nella medesima annualità della tipologia contrattuale in questione.
Di seguito, pertanto, viene ricostruito, grazie alla disamina condotta dal Servizio Statistico, quale sia stato l'utilizzo effettivo del lavoro agile nel corso del 2023, ossia nel corso di una annualità priva di variabili esogene (come, ad esempio, il Covid-19) che avrebbero potuto incidere, in un senso o in un altro, sulle scelte alla base del ricorso all'istituto in questione.
Al fine di descrivere l'utilizzo del lavoro agile all'Inapp, ossia di quantificare il volume di lavoro svolto dai dipendenti dell'Inapp con tale modalità e di verificare se, a determinate caratteristiche individuali e lavorative dei dipendenti dell'Inapp, fosse associato un particolare ricorso a tale strumento, sono stati elaborati e analizzare i dati derivanti dal sistema informativo gestionale dell'Inapp relativo al cartellino elettronico (JSIPE), che raccoglie informazioni su tutto il personale dell'Istituto.
Il sistema gestionale nelle disponibilità dell'Inapp, adottato per la rilevazione delle presenze del personale, consente, infatti, di elaborare i dati riferiti a ciascun dipendente e calcolare una serie di indicatori per quantificare l'effettivo utilizzo del lavoro agile, anche verificando l'evoluzione nel tempo.
I dati raccolti da tale sistema consentono, infatti, di conoscere: i) il numero di lavoratori e lavoratrici che nel periodo d'interesse hanno usufruito di lavoro agile, con il dettaglio della quantità di lavoro svolto da remoto; ii) la distribuzione e le caratteristiche dei lavoratori e lavoratrici in ordine al numero di giorni effettivamente lavorati e al numero di giorni lavorati da remoto. Le statistiche possono essere prodotte disaggregano i dati rispetto alle caratteristiche individuali (sesso, classi di età, comune di residenza, presenza di figli minorenni) e lavorative (anzianità di servizio, qualifica, ufficio di appartenenza).
Di seguito sono presentati i risultati delle elaborazioni effettuate su dati 2023. Come premesso, è stato scelto di elaborare i dati riferiti al 2023 perché considerati consolidati e validi[78].
In prima battuta viene descritta la popolazione di interesse, ossia l'ammontare e le caratteristiche dei dipendenti dell'Inapp sui quali è sviluppata l'analisi sull'utilizzo del lavoro agile. Successivamente sono presentati dati aggregati che permettono di quantificare il ricorso al lavoro agile, ossia la percentuale di giorni lavorati con questa modalità sul complesso dei giorni lavorati nel 2023, anche a livello mensile. Le statistiche sull'utilizzo del lavoro agile sono, inoltre, sviluppate suddividendo la popolazione rispetto alle caratteristiche individuali e lavorative.
Nel 2023 (al 31 dicembre) i dipendenti dell'Inapp ammontano a 405 unità, di cui 15 unità in aspettativa/comando. Dei 390 dipendenti effettivamente operanti nell'Inapp, inoltre, 40 unità risultano assegnate al telelavoro. Le analisi che seguono si concentrano su un totale di 326 unità di personale. Oltre ad escludere i dipendenti in aspettativa/comando e in telelavoro, infatti, sono esclusi anche i lavoratori classificati come "fragili" - per i quali sono possibili deroghe al

[78] Si è scelto di non presentare i dati riferiti al 2022 perché mancanti di alcune informazioni. Nel momento in cui sono state effettuate le elaborazioni, i dati riferiti al 2024 non erano ancora completi e consolidati.

rispetto delle regole dettate dall'accordo di lavoro agile in termini di giorni di presenza in sede - e i lavoratori part-time.
In altri termini, i dati presentati di seguito si riferiscono ai soli dipendenti operanti all' Inapp con un regime orario full-time, non in telelavoro e non in condizione di fragilità.
Analizzando le caratteristiche individuali dei dipendenti dell'Inapp presi in esame, si osserva che il 63% è di sesso femminile (tabella 1).
In relazione alla distribuzione per età, vi è una prevalenza di lavoratori maturi, ovvero con un'età pari o superiore a 50 anni, che rappresentano il 75% del totale dei dipendenti. Solo il 7% dei dipendenti esaminati ha un'età inferiore a 45 anni.
Anche in ragione di questo ultimo dato, solo circa il 27% dei dipendenti ha figli minorenni.
Il 78% dei dipendenti risiede o è domiciliato a Roma, mentre il 22% vive in altro Comune.
La distribuzione dei dipendenti per fasce di anzianità di servizio, legata anche all'età della platea esaminata, mette in evidenza un bagaglio esperienziale elevato: solo il 12% dei dipendenti, infatti, ha un'anzianità di servizio inferiore a 15 anni e ben il 44% lavora all'Inapp da almeno 20 anni (tabella 2).
Relativamente all'inquadramento professionale, data la natura giuridica dell'Ente, la maggior parte dei dipendenti ha una qualifica di Collaboratore tecnico di ricerca, Ricercatore o Tecnologo (terzo e secondo livello). Il personale con tali qualifiche rappresenta, infatti, il 62% dei dipendenti considerati (31,3% CTER, 18,7% Ricercatori e tecnologi III livello, 12% Ricercatori e tecnologi II livello).

Tabella 1 - Dipendenti per sesso e classe di età, 31.12.2023

		Frequenza	%
Genere	Uomo	121	37,1
	Donna	205	62,9
Totale		326	100,0
Classe di età	Fino a 44 anni	24	7.4
	45-49 anni	57	17,5
	50-54 anni	81	24,9
	55-59 anni	95	29,1
	60 anni o più	69	21,2
Totale		326	100,0
Residenza o domicilio	Roma	255	78,2
	Altro Comune	71	21,8
Totale		326	100,0
Presenza di figli minorenni	Sì	87	26,7
	No	239	73,3
Totale		326	100,0

Nota: sono esclusi i dipendenti in aspettativa o comando, in telelavoro, in condizione di fragilità, con regime orario ridotto.
Fonte: elaborazioni su dati Inapp - sistema gestionale del personale

Tabella 2 - Dipendenti per anzianità di servizio e qualifica, 31.12.2023

		Frequenza	%
Anzianità di servizio in classi	Fino a 14 anni di anzianità	40	12,3
	15-19 anni di anzianità	143	43,9
	20-24 anni o più di anzianità	127	39,0
	25 anni o più di anzianità	16	4,9
Totale		326	100,0
Qualifica	DG, Dirigenti amministrativi, di Ricerca, Tecnologi	8	2,5
	Funzionario di Amministrazione	11	3,4
	Ricercatori e Tecnologi (II livello)	39	12,0
	Ricercatori e Tecnologi (III livello)	61	18,7
	Collaboratori tecnici - CTER	102	31,3
	Collaboratori di Amministrazione - CAM	90	27,6
	Operatori di Amministrazione, Operatori tecnici	15	4,6
Totale		326	100,0

Nota: sono esclusi i dipendenti in aspettativa o comando, in telelavoro, in condizione di fragilità, con regime orario ridotto.
Fonte: elaborazioni su dati INAPP- sistema gestionale del personale

La distribuzione per ufficio di appartenenza evidenzia che il 42% dei dipendenti è incardinato all'interno delle sei Strutture di ricerca, mentre circa il 18% opera negli uffici e servizi di supporto alla Direzione generale che comprendono anche il Servizio per la Comunicazione, il Servizio Programmazione e il Servizio statistico.

Figura 1 - Dipendenti per tipologia di ufficio, struttura, servizio, 31.12.2023

Nota: sono esclusi i dipendenti in aspettativa o comando, in telelavoro, in condizione di fragilità, con regime orario ridotto.
Fonte: elaborazioni su dati Inapp - sistema gestionale del personale

Nel 2023 i 326 dipendenti dell'Inapp - con regime orario full-time, non in telelavoro e non in condizione di fragilità - hanno lavorato per un complesso di 63.446 giorni, ossia, in media, per 195.[79] giorni pro-capite (tabella 3). Considerato il numero di giorni lavorati in modalità agile (pari complessivamente a 25.793 giorni e 79 pro-capite) sul totale dei giorni lavorati, si riscontra una percentuale media del 40,7%.
In altri termini, nel 2023 41 giorni su 100 sono stati lavorati in modalità agile.

Tabella 3 - Giorni lavorati e giorni lavorati in lavoro agile, anno 2023

	Totale	Media	Mediana	Deviazione standard
Giorni lavorati	63.446	195	203	29
Giorni lavorati in LA	25.793	79	89	28
% Giorni lavorati in LA/ giorni lavorati	40,7%			

Nota: sono esclusi i dipendenti in aspettativa o comando, in telelavoro, in condizione di fragilità, con regime orario ridotto.
Fonte: elaborazioni su dati INAPP- sistema gestionale del personale

Il ricorso al lavoro agile risente di effetti di stagionalità. La figura 2 presenta la distribuzione della quota di giorni di lavoro agile (sui giorni effettivamente lavorati) per mese e per genere. Le quote più elevate di ricorso al lavoro agile si osservano nei mesi di febbraio, marzo, agosto e settembre; al contrario, i mesi di aprile, maggio e giugno risultano quelli in cui si è fatto meno ricorso allo strumento. Il mese con il maggior ricorso al lavoro agile è agosto (44,5%).
Le dipendenti donne usufruiscono del lavoro agile in quota maggiore rispetto ai colleghi di sesso maschile. Questa evidenza riscontata in media annuale (donne 42,5% VS uomini 37,6%) si verifica per tutti i mesi dell'anno. La differenza di genere è maggiormente marcata nei mesi inziali dell'anno e nei mesi di settembre e ottobre (avvio dell'anno scolastico), con quote più elevate per le donne.

[79] Nel 2023 i giorni lavorabili nell'anno erano 249. A questi vanno sottratti i giorni non lavorati da ciascun dipendente perché giorni di ferie, riposi compensativi, permessi e malattia. In media ciascun dipendente Inapp non ha lavorato per 54 giorni.

Figura 2 - Percentuale di giorni lavorati in LA sul totale dei giorni lavorati per mese e genere, anno 2023

Nota: sono esclusi i dipendenti in aspettativa o comando, in telelavoro, in condizione di fragilità, con regime orario ridotto.
Fonte: elaborazioni su dati Inapp - sistema gestionale del personale

I dipendenti dell'Inapp più giovani (in termini relativi) ricorrono al lavoro agile meno frequentemente dei colleghi con le età centrali della distribuzione per età (figura 3). La percentuale di ricorso al lavoro agile per i dipendenti con meno di 45 anni è, infatti, pari al 38%, mentre è circa del 43% per i lavoratori con età compresa tra i 45 e i 54 anni. Sono i lavoratori anziani, ossia coloro che hanno 60 anni o più, ad usufruire meno in assoluto del lavoro agile, rappresentano una quota pari al 35,5%.

Le percentuali di lavoro agile suddivise rispetto all'anzianità di servizio, caratteristica strettamente correlata all'età, evidenziano, coerentemente con quanto appena riscontrato, che ad usufruire meno del lavoro agile sono i dipendenti che lavorano all'Inapp da meno di 15 anni e coloro che, invece, sono assunti da Inapp da 25 anni o più.

Figura 3 - Percentuale di giorni lavorati in LA sul totale dei giorni lavorati per classe di età e per anzianità di servizio, anno 2023

Nota: sono esclusi i dipendenti in aspettativa o comando, in telelavoro, in condizione di fragilità, con regime orario ridotto.
Fonte: elaborazioni su dati Inapp - sistema gestionale del personale

Le quote di ricorso al lavoro agile differiscono se si tiene in considerazione il comune di residenza o domicilio dei dipendenti, piuttosto che la presenza o meno di figli minorenni. I dipendenti che vivono a Roma usufruiscono del lavoro agile in quota minore (39,8%) rispetto ai colleghi pendolari, ossia che sono domiciliati o risiedono in altro Comune (43,5).
Le lavoratrici e i lavoratori con figli minorenni sono il collettivo che maggiormente beneficia dello strumento di lavoro agile presentando una quota media di giorni lavorati in modalità agile sul complesso dei giorni mediamente lavorati pari al 45,1%. Per i dipendenti senza figli minorenni la percentuale scende al 39%.

Figura 4 - Percentuale di giorni lavorati in LA sul totale dei giorni lavorati per comune di residenza e per presenza di figli minorenni, anno 2023

Nota: sono esclusi i dipendenti in aspettativa o comando, in telelavoro, in condizione di fragilità, con regime orario ridotto.
Fonte: elaborazioni su dati Inapp - sistema gestionale del personale

A ricorrere mediamente di più al lavoro agile sono i dipendenti con qualifica di Collaboratore tecnico di ricerca (44,1%) e di Ricercatore/Tecnologo III livello (42,7%) (figura 5). All'opposto si colloca il personale con ruoli dirigenziali (22,2%).
Il dato sulla quota di giorni di lavoro agile rispetto al complesso dei giorni lavorati suddiviso per qualifica fa emergere un maggior utilizzo, seppur al di sotto dei limiti consentiti, dei dipendenti impiegati nel comparto della ricerca rispetto ai dipendenti con funzioni prevalentemente amministrative.

Figura 5 - Percentuale di giorni lavorati in LA sul totale dei giorni lavorati qualifica, anno 2023

Nota: sono esclusi i dipendenti in aspettativa o comando, in telelavoro, in condizione di fragilità, con regime orario ridotto.
Fonte: elaborazioni su dati Inapp - sistema gestionale del personale

Quest'ultima evidenza è confermata anche dall'analisi per ufficio, struttura e servizio di appartenenza (figura 6). Mediamente i dipendenti incardinati nelle Strutture di ricerca dell'Inapp nel corso del 2023 hanno lavorato in modalità agile per il 42,4% dei giorni effettivamente lavorati. Tale quota scende al 38,3% se si considerano i dipendenti incardinati negli uffici dirigenziali (Amministrazione bilancio, Controllo di gestione, Gestione e valorizzazione delle risorse umane).

Figura 6 - Percentuale di giorni lavorati in LA sul totale dei giorni lavorati per tipologia di ufficio, struttura, servizio, anno 2023

Nota: sono esclusi i dipendenti in aspettativa o comando, in telelavoro, in condizione di fragilità, con regime orario ridotto.
Fonte: elaborazioni su dati Inapp - sistema gestionale del personale

In conclusione, i dati presentati hanno messo in evidenza una frequenza nell'utilizzo del lavoro agile all'Inapp abbastanza omogenea che, in media annua, è di poco inferiore al 41%. In altri termini, un dipendente Inapp - con regime orario full-time, non in telelavoro e non in condizione di fragilità – ha usufruito nel 2023 di 41 giorni di lavoro agile ogni 100.
Tale valore medio, ben al di sotto della percentuale limite di regola indicata nell'Accordo individuale di Lavoro agile (pari al 49,9%), subisce variazioni, comunque contenute, in ragione delle caratteristiche individuali e lavorative.
Sono le donne ad usufruire maggiormente di questo strumento, come anche le/i dipendenti di età compresa tra i 45 e i 54 anni, ma in entrambi i casi le percentuali non superano il 44%. Allo stesso tempo la modalità agile è utilizzata con maggior frequenza dai dipendenti con residenza o domicilio in un Comune diverso da Roma e soprattutto da genitori di figli minorenni.
I dati su donne, classi di età, comune di residenza e presenza di figli evidenziano con chiarezza la connessione tra utilizzo della modalità agile ed esigenze di conciliazione tra vita privata e professionale.
Una variabilità nella percentuale di utilizzo del lavoro agile si riscontra anche quando si prendono in considerazione le caratteristiche del lavoro svolto, ossia la qualifica professionale e il tipo di lavoro (se prevalentemente rivolto ad attività di ricerca rispetto a attività di carattere amministrativo).
I dipendenti operanti negli uffici dirigenziali (Amministrazione e bilancio, Controllo di gestione, Gestione e valorizzazione delle risorse umane) e, più in generale, coloro che svolgono prevalentemente attività amministrative usufruiscono del lavoro agile in maniera ridotta rispetto ai dipendenti incardinati in Strutture di ricerca.
Allo stesso tempo i Collaboratori tecnici di ricerca, i Ricercatori e i Tecnologi sono le categorie che maggiormente ne beneficiano.

Tale evidenza non sorprende dal momento che le attività di ricerca si prestano elettivamente ad essere realizzate da remoto.

3.2.4 Obiettivi generali perseguiti attraverso il lavoro agile

Attraverso il costante ricorso al lavoro agile, l'Inapp intende continuare a perseguire, come già in attuazione del POLA adottato con la Determina n. 260/2021 e di quanto sperimentato nel corso del biennio 2023-2024, obiettivi e risultati che comportino un miglioramento della gestione e dell'organizzazione dell'Istituto e del benessere lavorativo del personale.

Sono state, come premesso, costantemente potenziate le modalità di organizzazione delle attività lavorative già precedentemente sperimentate, sia in ambito di ricerca che di amministrazione; attività che possono essere svolte in maniera flessibile, che prevedono l'assegnazione e la valutazione degli obiettivi individuali da raggiungere e che, infine, consentono di pervenire ad una effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tali modalità consentono, come ormai diffusamente acquisito, il perseguimento delle seguenti finalità:

- incremento della produttività ed efficienza lavorativa;
- conciliazione effettiva dei tempi di vita e di lavoro;
- incremento della responsabilizzazione e dell'autonomia del personale, dirigente e non, in ordine al raggiungimento degli obiettivi;
- rafforzamento del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- tendenziale riprogettazione e ottimizzazione degli spazi di lavoro, nonché contribuiscono ad una riduzione delle spese generali (riscaldamento, energia elettrica, materiali di consumo);
- incremento in termini diffusi della capacità di utilizzo in modo qualificato delle tecnologie digitali;
- riduzione del tasso di assenteismo;
- riduzione delle missioni di rilevanza non strategica per le attività di ricerca.

Per le finalità sopra indicate e per la ragioni anzi complessivamente esposte, rimane pertanto importante, come già evidenziato, garantire al personale, mediante il ricorso al lavoro agile, una composita modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto e in sede.

Non va affatto trascurato, inoltre, come, incrementando la trasparenza, la formazione e la diffusione delle informazioni (e gli strumenti tecnologici sopra indicati appaiono essenziali in tal senso), vengano salvaguardate le relazioni professionali, personali e collettive, dei singoli dipendenti all'interno dell'Istituto, atteso che gli strumenti implementati favoriscono, anche da remoto, la socializzazione e la condivisione delle informazioni.

In tal senso, va ricordato con la giusta considerazione, come anche nel 2024 la rete Intranet d'Istituto abbia offerto accesso al personale ad una vasta gamma di informazioni correlate alle attività dell'Istituto.

I vantaggi attesi da un'attenta gestione degli aspetti sopra richiamati riguardano:

- incremento della motivazione e soddisfazione lavorativa;
- valorizzazione del lavoro, anche attraverso un maggiore orientamento ai risultati e ad un diffuso clima di fiducia;
- conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;

- eliminazione dei tempi di trasferimento casa-lavoro, oltre al conseguente risparmio economico;
- aumento del benessere lavorativo.

Rispetto al diffuso ricorso al lavoro agile, vanno parimenti richiamati i vantaggi per la collettività, soprattutto in termini di:

- miglioramento ambientale derivante dalla riduzione delle emissioni di CO_2 a seguito della riduzione degli spostamenti casa-lavoro;
- diminuzione del traffico cittadino e minor affollamento dei mezzi pubblici.

3.2.5 Progettazione e individuazione delle misure organizzative per lo sviluppo del lavoro agile

L'Inapp, come sopra premesso, ha a suo tempo perfezionato con le Organizzazioni sindacali un percorso condiviso, pervenendo alla adozione di un Regolamento interno di riferimento per l'applicazione a regime del lavoro agile (oltre che dei relativi allegati, ad es. format accordo individuale, informativa salute e sicurezza ecc.).

In applicazione di tale regolamento, il personale può prestare ordinariamente la propria attività in modalità agile, nel rispetto delle previsioni normative e governative vigenti. Da ultimo, è altresì intervenuta anche la regolamentazione del lavoro da remoto.

L'Istituto ha, come premesso, significativamente migliorato nel corso del 2024 la strumentazione tecnologica necessaria all'implementazione del lavoro a distanza.

Va ancora evidenziato che l'Inapp nel corso del 2024 ha rafforzato, a livello sistematico, il percorso già intrapreso di efficientamento organizzativo di tipo strutturale delle proprie articolazioni e dei livelli correlati di responsabilità.

Sono state individuate, infatti, ulteriori posizioni organizzative e attribuiti specifici incarichi di responsabilità e coordinamento finalizzati a garantire un maggiore e più puntuale presidio di compiti e funzioni, ritenuti di importanza strategica e operativa per l'Istituto.

Il miglioramento organizzativo ha permesso nel corso del 2024 di perfezionare il processo di attribuzione di obiettivi individuali e organizzativi, coinvolgendo nello stesso una quota sempre crescente del personale.

Con riferimento ai dati e le informazioni[80] di recente rilevati, riferiti al set di indicatori che misurano la performance organizzativa prevista nel Decreto Legislativo n. 150/2009, evidenziano un "Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale" pari all'81,38% del totale del personale.

Quest'ultimo aspetto impatta in modo funzionale sulla corretta implementazione del lavoro agile, perché favorisce la programmazione delle attività per obiettivi, la condivisione degli stessi e la responsabilizzazione dei singoli e delle Unità organizzative, nonché una oggettiva misurazione dei risultati raggiunti.

Per completezza, può evidenziarsi che i dati appena richiamati sono riferiti al set di "indicatori comuni", individuati dall'Ufficio di Valutazione della performance del Dipartimento della Funzione pubblica, utili a monitorare l'andamento delle attività che vengono comunemente svolte in tutte

[80] L'Istituto ha provveduto a gennaio 2025 ad aggiornare i dati relativi agli indicatori comuni per l'anno 2024 che provvederà ad inserire nel Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base di quanto precisato nella circolare n. 2 del 30 dicembre 2019.

le amministrazioni pubbliche. In proposito, mettendo a confronto quelli registrati tra il 2023 e il 2024, sono stati evidenziati elementi rilevanti rispetto al risparmio sulla "spesa per energia elettrica al metro quadro" e sulla spesa per carta, cancelleria e stampati, come da tabelle riportate all'Allegato 3, che evidenziano un impatto del lavoro agile. Non trascurabile, inoltre, risulta il dato della "Tempestività dei pagamenti", indicatore annuale largamente diffuso quale misura significativa dell'efficienza amministrativa, che da molti esercizi mantiene un segno negativo mostrando come l'Amministrazione effettui i propri pagamenti con ampio anticipo rispetto ai tempi di scadenza delle fatture. Nel 2024, infatti, registrato un valore di almeno 15 giorni di anticipo medio rospetto alla scadenza delle fatture (-15,20), mantenendosi costante da oltre un quinquennio. Anche questo esprime le potenzialità del lavoro agile, atteso che si tratta di un indicatore che non ha in alcun modo risentito dell'introduzione del lavoro agile nell'organizzazione delle attività amministrative dell'Istituto.
Nel 2024, inoltre, l'Istituto ha aggiornato il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance[81]; tale aggiornamento ha interessato anche gli obiettivi e indicatori atti a misurare e valutare il perseguimento di quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 80 del 9 giugno 2021 e s.m.i., tra cui "la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, **anche mediante il ricorso al lavoro agile**, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale".
Nel Piano di formazione 2025, infine, è stata dedicata attenzione all'aggiornamento delle competenze e conoscenze in ambito digitale, oltre che rispetto all'utilizzo di software rilevanti per il miglioramento delle attività lavorative. In tema di lavoro agile è stata somministrata specifica formazione in favore di tutto il personale dell'Istituto.

3.2.6 Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Le azioni e le attività previste dal presente Piano verranno svolte coinvolgendo i seguenti soggetti:

Soggetti	Processi	Strumenti
Direttore generale	**Presidio dei processi**	**Atti di indirizzo**
Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane	Coordinamento organizzativo.	Comunicazioni di servizio. Atti di attuazione del Regolamento. Interventi di formazione del personale. Collabora al costante aggiornamento del POLA e alle iniziative per la sua attuazione.
Responsabili delle diverse Unità organizzative dell'Istituto	Coordinamento delle attività in modalità agile. Monitoraggio delle attività svolte in lavoro agile.	Contatti e confronto con il personale assegnato. Verifica dei risultati rispetto all'accordo individuale.

[81] Aggiornamento 2024 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Inapp n. 20 del 20 dicembre 2024.

Soggetti	Processi	Strumenti
Personale	Esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile.	Confronto con il responsabile di riferimento ai fini della definizione degli obiettivi e delle pertinenti modalità di organizzazione delle attività lavorative. Rispetto delle attività e dei tempi indicati nell'accordo individuale. Partecipazione attiva alle attività di monitoraggio dei risultati ed alle attività formative.
CUG	Presidio del benessere organizzativo.	Condivisione del Regolamento interno. Confronto su strumenti e metodologie per la verifica dell'assenza di discriminazioni nell'ambito del ricorso al lavoro agile.
Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e performance	Definizione degli indicatori di valutazione della performance mediante lo svolgimento delle attività in lavoro agile.	Piano triennale della Performance e relazione annuale. Confronto per individuazione e adozione di specifici indicatori di performance organizzative e individuale.
Responsabile della Transizione al digitale (RTD)	Presidio dei cambiamenti organizzativi e degli adeguamenti tecnologici necessari.	Relazione annuale.
Servizio Sistemi informativi automatizzati (SIA)	Presidio dell'adeguamento e dell'aggiornamento della strumentazione, hardware e software, di riferimento per il ricorso al lavoro agile.	Monitoraggio delle dotazioni e applicazioni. Acquisizione degli strumenti tecnologi necessari, laddove mancanti o carenti. Sviluppo attività di digitalizzazione dei processi e dematerializzazione dei procedimenti amministrativi
Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Presidio della logistica in ordine alla gestione degli spazi lavorativi.	Implementazione di strumenti di monitoraggio funzionali alla razionalizzazione degli spazi lavorativi.
Rappresentanze sindacali	Supporto e tutela dei diritti del personale.	Confronto sull'implementazione del Regolamento interno e sull'impatto del lavoro agile sulla condizione del personale.

3.2.7 Programma di sviluppo del lavoro agile (in avanti anche LA)

Il Programma di sviluppo del lavoro agile è riportato nell'allegato 3 al presente Piano, cui si rinvia in questa sede.

3.3 PIANO DI FORMAZIONE

3.3.1 Piano triennale di formazione 2025-2027

Premessa

Come evidenziato nella Direttiva del 27 marzo del 2023 ("Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza") del Ministro per la Pubblica Amministrazione, la "formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione".

In osservanza di una simile indicazione, assolutamente condivisibile, l'Inapp investe significativamente nella valorizzazione del capitale umano attraverso la formazione del proprio personale, al fine di mantenerne aggiornate le competenze e le professionalità (re-skilling), anche in considerazione delle ricadute della continua evoluzione tecnologica e della transizione digitale nei processi e nelle metodologie di gestione delle indagini e delle ricerche scientifiche, oltre che nelle attività di natura amministrativa.

Questo nella piena consapevolezza che un simile *modus procedendi* costituisca un investimento organizzativo fondamentale e necessario, per nulla assimilabile ad una mera voce di costo, come giustamente precisato nella Direttiva sopra richiamata.

La formazione riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e per l'aggiornamento di quelle esistenti, anche come fattore di crescita e innovazione.

In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento delle attività, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano, peraltro, l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Proprio in tale contesto, si inserisce la citata Direttiva del 23 marzo 2023, con cui il Ministro per la Pubblica amministrazione ha perseguito l'obiettivo di promuovere lo sviluppo delle competenze trasversali dei dipendenti pubblici e di fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative.

Lo stesso Ministro, inoltre, con la successiva circolare del 23 novembre 2023, avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", ha fornito ulteriori e precise indicazioni operative in materia di formazione, soprattutto in merito ai contenuti dei piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale.

Su tali aspetti, il Ministro per la Pubblica Amministrazione è successivamente tornato ad insistere, per valorizzare la formazione, anche nel contesto delle attività di valutazione e misurazione della performance, con la nota prot. n. 430 del 24 gennaio 2024.

Un ruolo strategico riveste, altresì, la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codici di comportamento, prevista da specifiche disposizioni, rivolta a sensibilizzare il personale sull'etica della legalità e della buona amministrazione e, quindi, non confinata meramente all'ambito del diritto penale.
Particolare rilievo non può, inoltre, non assumere anche la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità ed attuazione delle previsioni di cui al Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i.
Vista la loro importanza strategica, la pianificazione delle attività formative rappresenta ad ogni effetto una parte essenziale del PIAO.
In merito, proprio avendo a riferimento le indicazioni della suddetta Direttiva del 2023, l'Inapp nel triennio 2025-2027 intende avviare attività che mirino a:

- sviluppare, in maniera diffusa e strutturale, competenze funzionali alla realizzazione della transizione digitale;
- strutturare percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito dell'Istituto;
- riservare la giusta attenzione allo sviluppo delle soft skills;
- dedicare ancor maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione dell'Istituto con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei, sia in fase di progettazione che di attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE.

Da ultimo, inoltre, occorre tenere conto della Direttiva del 14 gennaio 2025, avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", con cui il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha aggiornato le indicazioni già precedentemente formulate ai fini della regolamentazione delle attività formative come leva della gestione delle risorse umane delle amministrazioni in vista dell'implementazione di un preciso processo di rinnovamento di quest'ultime.
In tal senso, nell'ambito di tale Direttiva, particolarmente mirato deve intendersi il richiamo del Ministro allo sviluppo, rispetto alle iniziative formative, di processi che siano correlati ai tre asset della transizione: amministrativa, digitale ed ecologica.

Rilevazione dei fabbisogni

Ai fini della individuazione dei fabbisogni formativi, l'Inapp, come da comunicazione del 13 novembre 2024 trasmessa a tutti i responsabili dell'Istituto, ha avviato una rilevazione di carattere generale.
Con la stessa comunicazione è stato perseguito l'obiettivo di implementare una raccolta di proposte di iniziative formative, per il triennio in questione, che risultassero condivise tra singolo responsabile e dipendenti allo stesso assegnati/e, su una serie di temi ad ampio spettro, come di seguito riportati.
È stato, inoltre, richiesto di indicare, per ciascuno dei temi di riferimento, i corsi di maggiore interesse rispetto alle attività di assegnazione.

Temi di riferimento

	Analisi/Ricerche quali/quantitative
	Metodologia della ricerca e della valutazione delle politiche
	Supporto tecnico-amministrativo alla gestione delle attività della singola articolazione organizzativa
	Comunicazione e diffusione dei risultati delle attività
	Attività di counseling e supporto tecnico-scientifico ad autorità ed enti committenti internazionali, nazionali, regionali e locali
	Attività di ambito prettamente amministrativo (ad es. contabilità, gestione gare, gestione risorse umane, controllo di gestione ecc.)
	Conoscenze informatiche
	Tecniche e strumenti (software) di intelligenza artificiale (IA)
	Altro

All'esito di tale rilevazione, a cui hanno partecipato n. 275 dipendenti, le indicazioni maggiormente ricorrenti, in termini di esigenze formative, sono state, rispetto agli otto temi sopra richiamati, le seguenti:

- per il tema 1 "Analisi/Ricerche quali/quantitative", per cui sono pervenute n. 39 manifestazioni di interesse, corsi di formazione su "metodologia della ricerca sociale" e "demografia economica";
- per il tema 2 "Metodologia della ricerca e della valutazione delle politiche", per cui sono pervenute n. 27 manifestazioni di interesse, corsi di formazione su "output mapping e harvesting", nonché su "valutazione ed impatto delle politiche";
- per il tema 3 "Supporto tecnico-amministrativo alla gestione delle attività della singola articolazione organizzativa", per cui sono pervenute n. 23 manifestazioni di interesse, corsi di carattere generico in merito alla migliore realizzazione delle attività amministrativa, anche di segreteria;
- per il tema 4 "Comunicazione e diffusione dei risultati delle attività", per cui sono pervenute n. 49 manifestazioni di interesse, corsi di *public speaking* e tecnica di comunicazione efficace;
- per il tema 5 "Attività di counseling e supporto tecnico-scientifico ad autorità ed enti committenti internazionali, nazionali, regionali e locali", per cui sono pervenute n. 5 manifestazioni di interesse, corsi in materia di teoria e metodologia per supporto consulenziale nelle politiche pubbliche e per networking strategico;
- per il tema 6 "Attività di ambito prettamente amministrativo (ad es. contabilità, gestione gare, gestione risorse umane, controllo di gestione ecc.)", per cui sono pervenute n. 37 manifestazioni di interesse, corsi su attività specifiche comunque rientranti nelle funzioni

proprie degli uffici dirigenziali amministrativi e finalizzati ad un aggiornamento avanzate delle attività di riferimento;

- per il tema 7 “Conoscenze informatiche”, per cui sono pervenute n. 97 manifestazioni di interesse, corsi di varia tipologia, tra cui, soprattutto, SQL per database; SPSS; Pagine web e content; Microsoft excel);
- per il tema 8 “Tecniche e strumenti (software) di intelligenza artificiale (IA)”, per cui sono pervenute n. 165 manifestazioni di interesse, corsi di varia tipologia in merito al medesimo tema, tra cui soprattutto corsi per la raccolta e gestione dati e loro analisi; corsi sul rapporto tra IA e ricerca sociale; corsi specialistici su Strumenti e software IA, nonché su IA e Machine learning.

In forza di quanto discendente dalla rilevazione come sopra effettuata, sui temi anzi richiamati i singoli piani annuali che si succederanno nel triennio 2025-2027, al netto del loro necessario e periodico aggiornamento, dovranno dare risposte precise alle scelte formative rappresentate da responsabili e dipendenti.

Modalità operative

Verranno, dunque, implementati nel triennio in questione gli interventi formativi discendenti dalla rilevazione sopra richiamata.

In aggiunta a quanto, come sopra, emerso dalla stessa rilevazione, l’Inapp dovrà tenere conto, in fase di implementazione ed esecuzione delle iniziative formative per il triennio 2025-2027, degli aspetti correlati alla formazione obbligatoria su aspetti essenziali quali il trattamento dei dati personali, il contrasto alla corruzione, la gestione delle procedure di evidenza pubblica e l’attività dei RUP, la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Va ancora evidenziato che occorrerà, inoltre, integrare l’offerta formativa in funzione di quanto precisato nella Direttiva del 14 gennaio 2025 sopra richiamata, da ultimo emanata, quando risultano ormai perfezionate le diverse attività gestionali correlate alla disamina della rilevazione dei fabbisogni in questione.

In osservanza della suddetta Direttiva, infatti, l’Inapp dovrà, come ogni altra pubblica amministrazione, garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi “specifici”, in base ad una programmazione che segua l’iter descritto, almeno 40 ore di formazione/anno.

Solo per completezza si ritiene opportuno aggiungere che l’elaborazione del presente Piano di formazione è avvenuta ovviamente, oltre che sulla base della rilevazione sopra richiamata, anche in funzione degli obiettivi fissati dalle circolari del Ministero per la Pubblica Amministrazione antecedenti a quella del gennaio 2025, che prevedevano un obiettivo di 24 ore annue per dipendente.

Ciò fermo, l’Istituto dovrà, già nel corso del 2025, provvedere, nella misura del possibile, ad effettuare una nuova rilevazione del fabbisogno e ad allineare gli obiettivi con quelli appena posti dal Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Il quasi raddoppio del numero di ore di formazione fissate, come sopra, come obiettivo per ciascun dipendente comporta inevitabilmente anche un incremento dei costi a carico del bilancio dell’Istituto, a fronte del quale nessuna risorsa aggiuntiva viene prevista dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione; occorrerà quindi anche verificare la compatibilità

finanziaria di un tale incremento con le risorse a disposizione, come già fissate dal Bilancio di previsione 2025.
Si ritiene, infine, precisare che nell'ambito del triennio in questione verrà dedicata specifica attenzione anche alla formazione necessaria al personale diversamente abile per consentire allo stesso di esprimere al meglio le proprie potenzialità e capacità professionali nel contesto organizzativo di assegnazione.

3.3.2 Piano di formazione per l'annualità 2025

Introduzione
Come premesso, la formazione e l'aggiornamento del personale rappresentano una esigenza basilare e costituiscono parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, oltre che fattori determinanti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività dell'Istituto.
L'Inapp, secondo quanto sopra già esposto, ha avviato l'indagine sui fabbisogni formativi, a cura dell'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse umane, che costituisce il passaggio essenziale per coinvolgere direttamente tutti/e i/le dipendenti dell'Istituto quali protagonisti attivi nell'individuazione delle priorità formative e si inquadra all'interno del più ampio processo di programmazione delle attività e dei fabbisogni dell'Istituto.
I dati raccolti nella rilevazione per il triennio 2025-2027 hanno contribuito alla individuazione delle attività di formazione da realizzare già nel corso del 2025, come di seguito riportate nel Piano di formazione per la mededesima annualità.

Piano di formazione per l'annualità 2025
Premessa
Il Piano della Formazione del personale per l'annualità 2025 è, dunque, il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi da implementare nel corso di un triennio, come sintetizzati nel Piano della formazione per il triennio 2025-2027, oltre che delle indicazioni del *policy maker* – come sopra citate - individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'annualità sopra richiamata.
Il presente Piano annuale prevede, in aggiunta alla formazione continua su temi di rilevanza prettamente correlata alla natura delle attività di assegnazione del personale ed alla specifica mission dell'Istitito, anche la programmazione di corsi che rivestono carattere obbligatorio e l'aggiornamento, proprio della transizione amministrativa, su aspetti di primaria rilevanza oggetto di rifome normative, oltre che novità amministrative e giurisprudenziali, fondamentali per lo svolgimento delle quotidiane attività lavorative.
Solo per completezza, occorre inoltre evidenziare che anche il personale assegnato all'Agenzia nazionale Erasmus+ partecipa ai corsi formativi previsti dal presente Piano, al fine di implementare le conoscenze necessarie al migliore svolgimento delle attività assegnate nell'ambito della medesima Agenzia, attività queste da considerarsi peculiari in funzione delle indicazioni impartite dalla Commissione europea a tutte le analoghe agenzie dei Paesi membri UE. Il costo della partecipazione dello stesso personale alle attività formative è a carico delle risorse di funzionamento previste in favore dell'Agenzia stessa.

I costi della formazione da erogare alla prevalente parte restante del personale saranno invece a carico delle risorse dei fondi istituzionali.
Va ancora aggiunto che, sempre al fine di fornire un servizio di formazione adeguato alle aspettative sia dell'Istituto che del proprio personale, si continuerà a far ricorso all'*expertise* interno (Albo dei Formatori Interni) per la progettazione ed erogazione di corsi di formazione su ambiti e temi presidiati in modo assolutamente qualificato da una serie di dipendenti. Anzi, tale ricorso verrà progressivamente implementato, proprio in considerazione dell'elevato valore tecnico e scientifico delle competenze del personale Inapp.
Tutte le informazioni sulle specifiche attività formative programmate saranno pubblicate nella sezione "Formazione" della intranet d'Istituto.

ARTICOLAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE
Le attività di formazione saranno prevalentemente suddivise in due distinti ambiti, come di seguito classificati:

Formazione obbligatoria
In proposito, le azioni formative programmate per il 2025 sono quelle sotto riportate e verranno svolte compatibilmente con le risorse disponibili e nelle modalità di realizzazione che verranno individuate di volta in volta:

1.Formazione in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza, di integrità ed etica pubblica

- aggiornamento di carattere generale in favore di tutto il personale, in funzione delle modifiche normative medio tempore intervenute;
- aggiornamento specifico in favore dei componenti del Gruppo ad hoc costituito e dei Referenti individuati nell'ambito delle varie articolazioni unità organizzative dell'Istituto;

2.Formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

- aggiornamento in favore del personale ai sensi del Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i.;
- corso specifico per i nuovi assunti e i tirocinanti;
- corso di aggiornamento per gli RLS;
- corso BLSD (rianimazione cardiopolmonare e defibrillazione precoce);
- corsi di primo soccorso e antincendio per gli addetti alle emergenze;
- corso per ASPP (Addetto al servizio prevenzione e protezione);
- corso per addetti alle emergenze per assistenza a personale con disabilità.

3.Trattamento dei dati personali: GDPR e Privacy

- Aggiornamento sulla regolamentazione comunitaria in materia di trattamento dei dati personali.

4.Contratti pubblici

- Aggiornamento sulla regolamentazione dei contratti pubblici all'esito delle modifiche apportate al Codice dei Contratti di cui al Decreto Legislativo n. 36 del 31 marzo 2023.

Formazione continua

Come sopra premesso, la Formazione continua riguarda azioni formative rivolte al personale negli ambiti e sulle tematiche di natura strategica per lo sviluppo e l'aggiornamento delle competenze del personale ai fini della migliore realizzazione delle attività dell'Istituto, siano esse amministrative o scientifiche.

Le azioni formative strategiche programmate per il 2025 sono quelle sotto riportate e verranno svolte compatibilmente con le risorse disponibili:

- aggiornamento delle conoscenze e competenze relative alla gestione delle risorse umane (proprie della transizione amministrativa);
- aggiornamento delle conoscenze e competenze relative a temi amministrativi e contabili, al controllo di gestione ed al controllo sulla spesa, nonché all'efficientamento energetico (proprie della transizione amministrativa e della transizione ecologica);
- attività formative specialistiche riguardanti il personale assegnato alle Strutture di Ricerca, al Servizio Statistico ed al Servizio Sistemi Informativi Automatizzati (proprie della transizione digitale);
- attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle attività correlate alla comunicazione ed alla gestione/conservazione della documentazione (proprie della transizione amministrativa e della transizione digitale);
- attività formativa in ordine all'utilizzo di applicativi informatici, anche di natura gestionale (Microsoft Excel; SQL; Civilia e Folium) e sulla Cybersicurezza (proprie della transizione digitale);
- attività formativa per l'utilizzo di software statistici (SPSS; STATA; R);
- attività formativa inerente la demografia economica;
- attività formativa per il personale dell'Agenzia Erasmus+;
- attività formativa in materia di I.A. (proprie della transizione digitale);
- attività formativa in materia di valutazione delle politiche pubbliche.

I singoli interventi formativi sono descritti nelle schede riportate nella parte finale del presente Piano e, come premesso, potrebbero essere suscettibili di variazioni nel corso dei prossimi mesi, anche rispetto alle risorse disponibili per la relativa realizzazione. La stessa realizzazione di ognuno dei corsi programmati dovrà intendersi condizionata alla disponibilità di risorse finanziarie; ci si riserva, comunque, di incrementare, in occasione della prima variazione di bilancio, le risorse destinate alla formazione così da poter contare su risorse comunque sufficienti a realizzare ognuna delle iniziative formative individuate.

Fermo quanto sopra, occorre ancora aggiungere che l'Inapp ha aderito al Bando 2024 del Programma Formativo **INPS Valore-PA**: n. 52 dipendenti hanno presentato in tal senso la propria candidatura per gli specifici corsi organizzativi dall'Inps su tematiche di interesse generale, tra cui la progettazione europea, la previdenza obbligatoria e complementare, gli appalti ed i contratti pubblici, la valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, la

disciplina dei rapporti di lavoro, la gestione del documento informatico, la gestione delle risorse umane, leadership e management.
Tali corsi dovrebbero in concreto essere realizzati nel corso del 2025 sempre che, a livello nazionale, vengano dall'Inps raggiunti i quantitavi minimi di partecipazione programmati ai fini della loro effettiva implementazione.
Mediante il suddetto Programma Inps, i dipendenti dell'Inapp, individuati dai diretti responsabili, sono stati segnalati per partecipare gratuitamente a corsi di formazione sui temi sopra riportati, come definiti dal medesimo ente previdenziale, e gestiti da Università e strutture pubbliche o private dotate di di particolare esperienza formativa.
Anche rispetto all'emanando Bando 2025 l'Inapp, inoltre, aderirà al suddetto Programma Formativo Valore-PA gestito da Inapp, laddove rifinanziato.

*** *** ***

Ed ancora, per l'intera annualità 2025 l'Inapp continuerà a rafforzare la propria azione nella promozione tra il personale delle iniziative formative organizzate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Formez all'interno del **Progetto Syllabus**, che interessa diverse aree formative ed è in continua evoluzione in termini di proposta di interventi formativi.
I corsi che verranno svolti in attuazione del suddetto Progetto saranno da considerarsi ulteriori rispetto a quelli di cui alle schede analitiche di seguito riportate.
Della frequenza degli stessi corsi verrà dato atto in sede di rapporto finale, sia in termini di specificità degli interventi formativi, che di numero di dipendenti partecipanti.
Solo per completezza, si evidenzia che all'Inapp è stato costituito un gruppo di lavoro per presidiare al meglio le potenzialità del Progetto in questione.
Rispetto a questa piattaforma implementata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Inapp nel corso del 2025 incrementerà il proprio sforzo affinché una sempre maggior quota di personale venga coinvolto nelle attività di formazione veicolate attraverso la medesima piattaforma.
In particolare, il personale verrà formalmente invitato a partecipare all'attività formativa correlata alle competenze digitali finalizzate al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus "Competenze digitali per la PA" (obiettivo formativo).
Più in generale, verranno assegnati ai dipendenti i percorsi formativi pubblicati sulla piattaforma Syllabus relativi alle aree di competenze, anche rispetto alle tre tipologie di transizione individuate nella suddetta Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione, e quelli finalizzati al conseguimento delle priorità di sviluppo del capitale umano.

Modalità organizzative dei corsi

Facendo riferimento all'esperienza maturata in costanza dell'emergenza sanitaria legata alla diffusione del Covid-19, l'Inapp continuerà ad organizzare, laddove opportuno, le attività formative con modalità a distanza (videoconferenza, webinar, e- learning ecc.).
È stata, infatti, verificata la piena idoneità ed efficacia dei corsi svolti con simili modalità, peraltro pienamente coerenti con la diffusa implementazione a regime del lavoro agile in Istituto.

Monitoraggio e verifica del Piano

Le attività formative saranno monitorate attraverso strumenti e metodologie specifiche.
Tale monitoraggio permetterà di conoscere lo stato di attuazione del singolo processo formativo programmato, il numero di dipendenti che vi abbia partecipato, per quanto tempo e con quale gradimento.
In fase di monitoraggio, sia periodico che a consuntivo, si proverà anche a verificare gli scostamenti tra quanto previsto e quanto realizzato, mediante test finali all'esito di valutazione sulle competenze apprese durante la frequenza dei corsi.

Valutazione

In tal modo, ogni progetto formativo sarà oggetto di valutazione da parte dell'Ufficio preposto nelle fasi ex ante, in itinere ed ex post.

Risorse per la formazione

Occorre premettere che, con l'art. 1, comma 590, Legge 27 dicembre 2019, n. 160, in vigore dal 1° gennaio 2020, è stata disposta la disapplicazione delle norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa di cui all'allegato A annesso al medesimo testo normativo.
Tra le norme contemplate in tale allegato è presente anche l'art. 6, comma 13, Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, che poneva significativi limiti alle risorse destinate alla formazione.
In considerazione del venir meno di tale vincolo e sulla base della consapevolezza e convinzione dell'elevate importanza della formazione nella valorizzazione delle risorse umane, sono state stanziate le risorse finanziarie allo stato disponibili, come sopra premesso, per l'organizzazione di interventi formativi, come di seguito descritti, in favore del personale nel corso del 2025.
Le risorse allo stato destinate alla formazione per l'anno 2025 sono riportate nei seguenti capitoli di bilancio:

Capitolo	Fondi	Descrizione
1.03.02.04.004.	Istituzionale	Acquisto di servizi per formazione obbligatoria
		€ 40.008,40
Capitolo	Fondi	Descrizione
1.03.02.04.999.	Istituzionale	Acquisto di servizi per altre spese di formazione e addestramento n.a.c.
		€ 160.438,00
Capitolo	Fondi	Descrizione

1.03.02.04.999.	Agenzia nazionale Erasmus+	Acquisto di servizi per altre spese di formazione e addestramento n.a.c.
		€ 3.240,00

Tali risorse allo stato non permettono l'intera realizzazione delle attività potenzialmente da realizzare in funzione della programmazione di cui alle schede di seguito riportate.
Le stesse risorse potranno pertanto essere incrementate nel corso dell'annualità 2025 al fine di permettere l'adeguato finanziamento di ognuna delle iniziative formative previste nel presente Piano.
Tale esigenze di incremento delle risorse a disposizione per la formazione appare ancor più evidente a seguito dell'adozione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, atteso che serviranno ulteriore risorse per centrare l'obiettivo delle 40 ore di formazione per dipendente indicato nella medesima direttiva, ben 16 ore in più rispetto al target per dipendente fissato e vigente sino al 31 dicembre 2024.

Rapporto finale
Entro il 31 gennaio 2026 verrà redatto un rapporto finale sulle attività effettivamente erogate in attuazione del presente Piano di Formazione 2025.

Programmazione
Si riportano di seguito le schede informative, distinte per tipologia di formazione, e i relativi interventi.
Le schede sono suddivise in:
- Formazione obbligatoria;
- Formazione continua.

FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Per quanto concerne la formazione obbligatoria, si evidenzia che nel 2025 verranno realizzate attività formative inerenti alle seguenti tematiche:

- Anticorruzione, trasparenza, integrità ed etica pubblica
- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Protezione dei dati personali
- Contratti pubblici
- Politiche di genere (la formazione prevista in materia è indicata nel Piano di Azioni Positive per il medesimo triennio)

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ E DELLA GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

Prevenzione della corruzione (transizione amministrativa)	
Finalità formativa	In linea di continuità con le precedenti annualità e con le disposizioni del PNA 2024, per tutto il personale verrà realizzato un aggiornamento delle conoscenze e competenze del personale in materia di misure per la prevenzione della corruzione, oltre che rispetto ai tema dell'etica e delle integratià pubblica, nonché alla trasparenza. Verrà dedicato, laddove possibile, un focus in merito alla specificità dell'applicabilità della regolamentazione di riferimento in materia all'interno di un ente pubblico di ricerca come l'Inapp. Per i Referenti e la Task force "Prevenzione della corruzione" verrà, inoltre, realizzata una formazione specifica.
Destinatari	Tutto il personale.
Modalità di erogazione	☐In presenza ☐Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno: ☒ SNA / Altro Formatore esterno
Numero partecipanti previsti	Tutto il personale
Previsione di spesa	€ 10.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Aggiornamento sulla regolamentazione del GDPR – (Transizione amministrativa e digitale)	
Finalità formativa	Aggiornamento sulla normativa generale in materia di Protezione dei Dati Personali (GDPR) e Trasparenza.
Destinatari	Tutto il personale.
Modalità di erogazione	☐In presenza ☒Remoto ☐Blended
Formatore	☐Interno: ☒ Affidarario esterno
Numero partecipanti previsti	Tutto il personale
Previsione di spesa complessiva	€ 5.000,00
Termine previsto	Febbraio 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	
Finalità formativa (aggiornamento e formazione per i neo assunti)	Aggiornamento e prima formazione sulla normativa generale in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro.
Destinatari	Aggiornamento in favore del personale nel rispetto delle previsioni del Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i. Corso BLSD (rianimazione cardiopolmonare e defibrillazione precoce) Corsi di primo soccorso e antincendio per gli addetti alle emergenze Corso per ASPP (Addetto al servizio prevenzione e protezione) Corso per addetti alle emergenze per assistenza a personale con disabilità
Modalità di erogazione	☐In presenza ☐Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno: ☒ Sintesi srl
Numero partecipanti previsti	Tutto il personale interessato, oltre che i neo assunti e gli eventuali tirocinanti
Previsione di spesa (in termini di costo della fomazione)	€ 10.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione - Servizio Documentazione, Affari generali e Supporto alle funzioni trasversali

CONTRATTI PUBBLICI

Evoluzione delle normativa in materia (transizione amministrativa)	
Finalità formativa (aggiornamento e formazione per i neo assunti)	Aggiornamento sulle modifiche normative apportate al Dcreto Legislativo n. 36/2023
Destinatari	Aggiornamento in favore del personale interessato rispetto alle modifiche normative introdotte al Codice dei Contratti, oltre in merito alla prassi ed alla giurisprudenza consolidatasi in materia.
Modalità di erogazione	☐In presenza ☐Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno: ☒ Affidatario esterno o SNA
Numero partecipanti previsti	Personale interessato in funzione delle attività di assegnazione – Personale con incarico di RUP/DEC
Previsione di spesa (in termini di costo della fomazione)	€ 15.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

FORMAZIONE CONTINUA

Per il 2025 sono programmate le seguenti attività formative:

- aggiornamento delle conoscenze e delle competenze in ordine all'utilizzo di specifici software rispetto alle attività di assegnazione (tra cui, Microsoft Excel; SQL; Sharepoint; software per pagine web e content);
- aggiornamento delle conoscenze e delle competenze in ordine all'utilizzo dei software gestionali adottati dall'Istituto (Civilia e Folium);
- aggiornamento su software statistici (SPSS; STATA; R);
- aggiornamento delle conoscenze e competenze in materia di cybersicurezza;
- aggiornamento delle conoscenze e competenze relative alla gestione delle risorse umane ed altri temi di rilevanza prettamente amministrativo-contabile;
- attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle Strutture di Ricerca e nel Servizio Statistico;
- attività formatva in materia di valutazione delle politiche pubbliche;
- attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nel Servizio Sistemi Informativi automatizzati;
- attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle attività correlate alla comunicazione ed alla gestione/conservazione della documentazione;
- attività formativa in materia di Intelligenza artificiale;
- attività formativa inerente la demografia economica;
- attività formativa per migliore inserimento lavorativo del personale diversamente abile.

All'interno delle schede di seguito riportate sono declinati i vari corsi di formazione programmati per l'annualità 2025, con indicazione delle tematiche di riferimento, della modalità di realizzazione e delle risorse finanziarie stanziate per la copertura dei costi correlati.

AREA INFORMATICA (TRANSIZIONE DIGITALE)

Aggiornamento sull'utilizzo dei software applicativi d'Istituto	
Finalità formativa	Aggiornamento delle conoscenze necessarie all'utilizzo degli strumenti informatici interni per lo svolgimento delle attività: Civilia e Folium. Particolare attenzione, per Folium, verrà dedicata al Titolario ed al fascicolo personale di ciascun dipendente
Destinatari	Personale neo assunto e personale ex Anpal
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☒Interno: Servizio SIA e Servizio Documentale (relativamente a Folium e fascicolazione) ☐ Affidatario esterno
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 0,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione – Servizio SIA – Ufficio Documentazione, AA.GG. e Supporto alle Funzioni trasversali

AREA INFORMATICA (TRANSIZIONE DIGITALE)

Aggiornamento ed Incremento delle competenze informatiche per la gestione delle banche dati	
Finalità formativa	Aggiornamento permanente delle conoscenze informatiche per la gestione delle banche dati (SQL per database; pagine web e content; Microsoft Excel/corso base; Sharepoint)
Destinatari	Personale neo assunto e personale da individuare in funzione delle attività di assegnazione
Modalità di erogazione	☐In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☒Interno ☒ Affidatario esterno
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 15.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione - Personale interno

AREA INFORMATICA (TRANSIZIONE DIGITALE)

Aggiornamento ed Incremento delle competenze informatiche specialistiche	
Finalità formativa	Aggiornamento permanente delle conoscenze informatiche specialistiche in tema di gestione di Open data e Metadati
Destinatari	In funzione delle attività di assegnazione
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno ☒ Affidatario esterno
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 15.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione - SIA

AREA INFORMATICA (TRANSIZIONE DIGITALE)

Sensibilizzazione dei dipendenti e benchmarking dell'organizzazione sull'identificazione degli attacchi di social engineering (cybersicurezza)	
Finalità formativa	Verificare il livello di attenzione e di preparazione degli utenti. Sensibilizzare e formare il personale a riconoscere ed evitare un eventuale attacco di social engineering. Ridurre significativamente la possibilità di attacchi informatici dannosi
Destinatari	Tutto il personale dell'Inapp
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno: ☒ Affidatario esterno
Numero partecipanti previsti	Tutto il personale
Previsione di spesa	€ 8.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

AMBITO SCIENTIFICO - AREA STATISTICA

SPSS, STATA ed R (transizione digitale)	
Finalità formativa	La formazione sui software statistici in questione permetterà di acquisre ulteriori conoscenze su come eseguire analisi statistiche complete per sintetizzare, descrivere e comprendere le informazioni contenute nei dati.
Destinatari	In funzione delle mansioni e delle attività di assegnazione
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno: ☒ Affidatario esterno
Numero partecipanti previsti	100
Previsione di spesa	€ 15.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

AMBITO SCIENTIFICO – AREA VALUTAZIONE POLITICHE PUBBLICHE

Introduzione alla valutazione basata sulla teoria (TBE): approcci, disegni, strumenti	
Finalità formativa	Fornire una formazione avanzata sulla Valutazione Basata sulla Teoria (Theory-Based Evaluation – TBE), che costituisce un approccio metodologico innovativo e rigoroso per affrontare la complessità insita nella valutazione di programmi pubblici.
Destinatari	Dipendenti in possesso di adeguata preparazione in riferimento alle logiche e agli obiettivi conoscitivi della valutazione, dotati di un dizionario comune rispetto agli approcci ed alle attività analitiche della valutazione
Modalità di erogazione	☐In presenza ☐Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno ☒ Affidatario esterno
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 9.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

AMBITO SCIENTIFICO – AREA VALUTAZIONE POLITICHE PUBBLICHE

Valutazione Politiche Pubbliche – Focus su diversi aspetti	
Finalità formativa	Fornire una formazione avanzata sulla teoria e sugli strumenti necessari per la realizzazione di esercizi valutativi sugli effetti di specifici interventi di politica pubblica. I corsi potranno riguardare gli ambiti di seguito richiamati: • la logica controfattuale nella valutazione degli effetti delle politiche pubbliche e il modello di Rubin; • il metodo sperimentale per la valutazione degli effetti; • come realizzare una valutazione sperimentale; • control group design, before-after design e minacce alla validità delle stime; • il metodo difference in differences per confronti spaziali e temporali; • valutazioni con gruppo di controllo basate su selection on observables: • l'uso dei modelli di regressione e il propensity score matching; • la stima degli effetti di una politica nel caso in cui l'esposizione all'intervento sia determinata sulla base di una graduatoria: il regression discontinuity design; • sfruttare meccanismi di selezione pseudo-casuali: la stima con variabili strumentali; • sviluppare i confronti temporali: l'analisi delle serie storiche interrotte. Estensione del metodi difference in differences.
Destinatari	Dipendenti in possesso di adeguata preparazione in riferimento alle logiche e agli obiettivi conoscitivi della valutazione, dotati di un dizionario comune rispetto agli approcci ed alle attività analitiche della valutazione
Modalità di erogazione	☐In presenza ☐Remoto ☒Blended

Formatore	☒Interno ☒ Affidatario esterno
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 15.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione - Servizio Statistico

AMBITO SCIENTIFICO - AREA METODOLOGICA

Interventi a sostegno dell'aggiornamento delle competenze scientifiche	
Finalità formativa	Fornire supporto per un costante aggiornamento delle competenze scientifiche in possesso del personale addetto allo svolgimento delle attività di ricerca. Focus sulla evoluzione più recedente della metodologia della ricerca sociale
Destinatari	Da individuare in funzione delle specifiche esigenze correlate alle attività di assegnazione ed ai temi di interesse presidiati dalle strutture di appartenenza
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☒Interno ☒ Affidatario esterno
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 15.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

AMBITO SCIENTIFICO

Demografia economica	
Finalità formativa	La formazione ha l'obiettivo di fornire gli strumenti necessari per affrontare l'analisi e l'interpretazione delle tematiche fondamentali della demografia economica e della sua rilevanza nell'ambito della ricerca sociale. La demografia economica esplora infatti le conseguenze dei fattori economici sui comportamenti demografici. Ulteriori approfondimenti interesseranno la dinamica dei redditi e dei consumi per età, con particolare riferimento alla relazione tra popolazione e risorse disponibili.
Destinatari	In stretta correlazione alle mansioni di assegnazione
Modalità di erogazione	☐In presenza ☐Remoto ☒Blended
Formatore	☒Interno ☒ Esterno
Numero partecipanti previsti	50
Previsione di spesa	€ 10.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Impatto e rilevanza dell'Intelligenza artificiale (transizione digitale)	
Finalità formativa	La formazione ha l'obiettivo di fornire al personale i principali strumenti per capire come utilizzare le nuove tecnologie e i sistemi di Intelligenza artificiale generativa di utlima generazione nelle attività di assegnazione e di favorire un uso consapevole e funzionale di questi strumenti secondo l'impostazione della regolamentazione europea e nazionale, che vede sempre e comunque l'elemento umano come fattore imprenscindibile e irrinunciabile. La formazione affronta anche le implicazoni etiche e legali dell'utilizzo della I.A. nella Pubblica amministrazione, al fine di promuoverne un uso responsabile e sicuro.
Destinatari	Tutto il personale
Modalità di erogazione	☐In presenza ☐Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno ☒ Affidarario esterno e/o SNA
Numero partecipanti previsti	250
Previsione di spesa	€ 20.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

AGENZIA NAZIONALE ERASMUS+

Interventi a sostegno dell'aggiornamento delle competenze del personale dell'Agenzia	
Finalità formativa	Fornire costante aggiornamento alle competenze in possesso del personale assegnato all'Agenzia nazionale Erasmus+
Destinatari	Personale della medesima Agenzia
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno ☒ Affidatario esterno
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 3.240,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione - Erasmus

GESTIONE BANDI COMPETITIVI

Interventi a supporto delle attività di gestione di bandi competitivi (transizione amministrativa)	
Finalità formativa	Fornire al personale interessato un adeguato aggiornamento ai fini della avanzata gestione dei bandi competitivi di finanziamento delle attività scientifiche dell'Istituto e delle relative proposte progettuali, nonché in vista delle sempre migliore gestione delle risorse finanziarie e dell'acquisizione di fondi europei
Destinatari	Da individuare in funzione delle specifiche esigenze correlate alle attività di assegnazione ed ai temi di interesse presidiati
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno ☒ Affidatario esterno
Numero partecipanti previsti	50
Previsione di spesa	€ 10.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

AMBITO AMMINISTRATIVA – GESTIONE RISORSE UMANE

Aggiornamento delle conoscenze e competenze relative alla gestione delle risorse umane (transazione amministrativa)	
Finalità formativa	Aggiornamento permanente su tutti gli argomenti riguardanti la gestione delle risorse umane: - paghe e contributi - reclutamento - missioni e welfare - trattamento giuridico - profili legali ecc.
Destinatari	Formazione destinata al personale impiegato presso l'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse umane
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno ☒ Affidatario esterno e SNA
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 10.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

AMBITO AMMINISTRATIVO - AREA CONTABILITÀ E CONTROLLO DI GESTIONE

Aggiornamento delle conoscenze e competenze relative a temi amministrativi e contabili e di controllo	
Finalità formativa	Aggiornamento permanente su tutti gli argomenti riguardanti l'amministrazione ed il bilancio, il controllo di gestione, la performance
Destinatari	Il personale dell'Ufficio Amministrazione e Bilancio; dell'Ufficio Controllo di gestione e Performance
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno ☒ Affidatario esterno e/o SNA
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 15.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

AMBITO AMMINISTRATIVO - AREA PATRIMONIO ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Aggiornamento delle conoscenze e competenze relative alla gestione del patrimonio (transizione ecologica)	
Finalità formativa	Aggiornamento sulle strategie per lo sviluppo sostenibile e degli strumenti per affrontare la complessità e le sfide della transizione ecologica, nonché sulle buone pratiche per promuovere il risparmio e l'efficienza energetica negli edifici, ed infine sulle competenze necessarie ad orientare la domanda di beni, servizi e attività della pubblica amministrazione verso i principi della sostenibilità
Destinatari	Il personale del Servizio Documentazione, Affari generali e Supporto alle Funzioni trasversali
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno ☒ Affidatario esterno SNA
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 10.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

AMBITO AMMINISTRATIVO

Attività formativa riguardante il migliore inserimento nelle dinamiche di lavoro e nei gruppi di lavoro per il personale diversamente abile	
Finalità formativa	Permettere un migliore inserimento lavorativo del personale diversamente abile mediante corsi di formazione che rafforino le competenze in possesso del medesimo personale
Destinatari	Si rivolge al personale diversamente abile per facilitarne l'inserimento nei luoghi di lavoro, le relazioni con i colleghi e la comunicazione interattiva
Modalità di erogazione	☒In presenza ☐Remoto ☐Blended
Formatore	☐Interno ☒ Affidatario esterno
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 5.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

AMBITO COMUNICAZIONE

Attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle attività correlate alla Comunicazione	
Finalità formativa	Incremento conoscenze di carattere specialistico nei settori della comunicazione, istituzionale e non. Focus sul ricorso ai social media e ad ogni altro avanzato strumento di comunicazione per diffondere le attività dell'Istituto
Destinatari	Si rivolge a tutti i dipendenti impegnati nelle attività sopra indicate
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno ☒ Affidatario esterno e/o SNA
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 10.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

AMBITO GESTIONE DOCUMENTALE

Attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle attività di gestione e conservazione Documentale	
Finalità formativa	Aggiornamento conoscenze e competenze specialistiche per la gestione/conservazione della documentazione, nel rispetto delle previsioni di legge
Destinatari	Si rivolge a tutti i dipendenti impegnati nelle attività sopra indicate
Modalità di erogazione	☒In presenza ☒Remoto ☒Blended
Formatore	☐Interno ☒ Affidatario esterno e/o SNA
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 10.000,00
Termine previsto	Dicembre 2025
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

COSTI PREVISTI

PER LA REALIZZAZIONE DI TUTTE LE ATTIVITA' RICHIAMATE NELLE SCHEDE

AREA TEMATICA	SPESA PREVISTA
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	
Anticorruzione e Trasparenza	€ 10.000,00
Protezione dei Dati Personali (GDPR) – Aggiornamento	€ 5.000,00
Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro	€ 10.000,00
Contratti Pubblici	€ 15.000,00
Totale	€ 40.000,00
FORMAZIONE CONTINUA	
Aggiornamento delle competenze informatiche	€ 15.000,00
Aggiornamento mirato di specifiche competenze informatiche specialistiche	€ 15.000,00
Sensibilizzazione dei dipendenti e benchmarking dell'organizzazione sull'identificazione degli attacchi di social engineering (cybersicurezza)	€ 8.000,00
SPSS, STATA ed R (transizione digitale)	€ 15.000,00
Introduzione alla valutazione basata sulla teoria (TBE): approcci, disegni, strumenti	€ 9.000,00
Valutazione Politiche Pubbliche – Focus su diversi aspetti	€ 15.000,00
Interventi a sostegno dell'aggiornamento delle competenze scientifiche	€ 15.000,00
Demografia economica	€ 10.000,00
Impatto e rilevanza dell'Intelligenza artificiale (transizione digitale)	€ 20.000,00
Interventi a supporto delle attività di gestione di bandi competitivi (transizione amministrativa)	€ 10.000,00
Aggiornamento delle conoscenze e competenze relative alla gestione delle risorse umane (transazione amministrativa)	€ 10.000,00
Aggiornamento delle conoscenze e competenze relative a temi amministrativi e contabili e di controllo	€ 15.000,00

Aggiornamento delle conoscenze e competenze relative alla gestione del patrimonio (transizione ecologica)	€ 10.000,00
Attività formativa riguardante il migliore inserimento nelle dinamiche di lavoro e nei gruppi di lavoro per il personale diversamente abile	€ 5.000,00
Attività formative per il personale dell'Agenzia nazionale Erasmus+	€ 3.240,00
Attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle attività correlate alla Comunicazione	€ 10.000,00
Attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle attività di gestione e conservazione Documentale	€ 10.000,00
Totale	€ 195.240,00
TOTALE COMPLESSIVO	€ 235.240,00

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

L'Istituto ha sviluppato modalità e strumenti di monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività e degli output prodotti, con riferimento a:

- le attività programmate nel PTA (***sezione I e II***) relative alla Ricerca istituzionale, alla Ricerca scientifica e alla Terza missione;
- il Valore pubblico e agli obiettivi di performance istituzionale (***sezione 2.1 e 2.2.1***), operativa e individuale (***sezione 2.2.2***);
- le misure di prevenzione della corruzione e agli obblighi di trasparenza di cui alla ***sezione 2.3***;
- le priorità attuative, relative alla salute organizzativa, professionale e digitale individuate nella ***sezione 3***.

Di seguito sono elencate le linee di monitoraggio previste e le relative responsabilità funzionali.

Linee di monitoraggio	Responsabilità funzionali
Monitoraggio dell'avanzamento delle attività/output della Ricerca scientifica	• Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico
Monitoraggio dell'avanzamento delle attività/output della Ricerca istituzionale (escl. attività/output programmati nel Piano di attuazione Inapp OI 2023-2026 a valere sul PN GDL FSE+ 2021-2027	• Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico
Monitoraggio trimestrale dello stato di attuazione degli interventi rispetto agli obiettivi programmati, eventuale riprogrammazione degli interventi e aggiornamento del Piano di attuazione Inapp OI 2023-2026 a valere sul PN GDL FSE+ 2021-2027	• Servizio Programmazione e sviluppo
Monitoraggio semestrale della programmazione performance 2024-2026 ed eventuali interventi correttivi e rimodulazioni	• Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e performance • OIV Inapp
Monitoraggio semestrale delle misure programmate per la prevenzione della corruzione e del rispetto degli obblighi di trasparenza amministrativa	• Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) • OIV Inapp • Servizio Documentazione, affari generali e supporto alle funzioni trasversali • Responsabile della pubblicazione
Monitoraggio annuale del Piano del fabbisogno del personale 2024-2026	• Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane
Monitoraggio semestrale del lavoro agile ed eventuali interventi e misure correttive	• Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane
Monitoraggio annuale del Piano di formazione	• Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane

Linee di monitoraggio	Responsabilità funzionali
Monitoraggio semestrale della mobilità interna del personale e dimensionamento delle unità organizzative in coerenza con le funzioni alla stessa assegnate	• Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane
Monitoraggio annuale del Piano Azioni Positive e aggiornamento	• Comitato Unico di garanzia • Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane
Monitoraggio semestrale degli interventi volti alla semplificazione e digitalizzazione delle procedure e all'implementazione e messa in sicurezza dei sistemi informativi	• Servizio Sistemi informativi
Indagine sul clima e il benessere organizzativo	• Comitato Unico di garanzia • Servizio Statistico • Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane

Sono programmati inoltre i seguenti interventi innovativi:

Interventi innovativi	Responsabilità funzionali
Definizione della strumentazione di rilevazione della soddisfazione degli utenti (servizi online, accesso ad eventi e servizi bibliotecari, URP)	• Servizio per la Comunicazione • Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e performance • OIV Inapp
Mappatura dei principali stakeholder e rilevazione della soddisfazione	• Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e performance • OIV Inapp

ALLEGATO 1. Schede delle misure di prevenzione 2025-2027

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	Direzione generale / UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane
MISURA DI PREVENZIONE: 1. CODICE DI COMPORTAMENTO	
Denominazione misura	Codice di comportamento
Descrizione misura	Sensibilizzazione e monitoraggio circa l'attuazione del Codice di comportamento Inapp
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione della misura	Direttore generale/Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Verifica a campione rispetto prescrizioni Codice	Esito controlli su base campionaria	controllabile dall'Amministrazione
Diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Istituto	Comunicazione al personale	controllabile dall'Amministrazione
Monitoraggio annuale relativo all'attuazione delle norme del Codice di comportamento	Report	controllabile dall'Amministrazione

Termine implementazione della misura	
Verifica casellario giudiziale	30/11/2025
Diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Istituto	30/11/2025
Monitoraggio annuale relativo all'attuazione delle norme del Codice di comportamento	30/11/2025

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Esiti controllo campione	Sì/No	
Tasso dipendenti sensibilizzati sul Codice di comportamento	Numeri dipendenti sensibilizzati/totale dipendenti	100%

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	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.

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	Direzione generale
MISURA DI PREVENZIONE: 2. ROTAZIONE DEL PERSONALE	
Denominazione misura	Rotazione del personale
Descrizione misura	Applicazione del principio di rotazione
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione della misura	Direttore generale

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Monitoraggio sull'applicazione del principio di rotazione	Report	controllabile dall'Amministrazione
Attività di sensibilizzazione su obbligo di comunicazione da parte dei dipendenti dell'eventuale avvio di procedimenti penali, a loro carico, per condotte di natura corruttiva	Comunicazione	controllabile dall'Amministrazione

Termine implementazione della misura	
Adozione aggiornamento "Linee guida per la rotazione del personale"	30/11/2025
Monitoraggio sull'applicazione del principio di rotazione	30/11/2025
Attività di sensibilizzazione su obbligo di comunicazione da parte dei dipendenti dell'eventuale avvio di procedimenti penali, a loro carico, per condotte di natura corruttiva	30/11/2025

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Adozione aggiornamento "Linee guida per la rotazione del personale"	Sì/No	
Monitoraggio sull'applicazione del principio di rotazione	Sì/No	
Attività di sensibilizzazione su obbligo di comunicazione da parte dei dipendenti dell'eventuale avvio di procedimenti penali, a loro carico, per condotte di natura corruttiva	Numero dipendenti coinvolti/numero totale dipendenti	100%

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	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.

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	RPCT
MISURA DI PREVENZIONE: 3. GESTIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSI	
Denominazione misura	Gestione del conflitto di interessi
Descrizione misura	Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione della misura	RPCT

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Verifica a campione della presenza delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi rilasciate	Esito controlli su base campionaria	controllabile dall'Amministrazione
Attività di sensibilizzazione in materia di conflitto di interessi	Comunicazione	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Verifica a campione		30/11/2025

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Attività di sensibilizzazione in materia di conflitto di interessi	Numero dipendenti coinvolti/numero totale dipendenti	100%
Numero dei controlli	Numero dichiarazioni controllate / numero dichiarazioni totali	10%

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	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.

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	RPCT / UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane
MISURA DI PREVENZIONE: 4. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI	
Denominazione misura	Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi
Descrizione misura	Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione della misura	RPCT / Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive ex. Art. 20 D.Lgs. n. 39/2013	Dichiarazione su specifica modulistica	controllabile dall'Amministrazione
Verifica a campione della veridicità delle autodichiarazioni		controllabile dall'Amministrazione
Monitoraggio dell'attuazione della misura	Report	controllabile dall'Amministrazione

Termine implementazione della misura	
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive ex. Articolo 20 D.Lgs. n. 39/2013	tempestivamente, nel rispetto delle scadenze previste *ex lege*
Verifica a campione della veridicità delle autodichiarazioni	tempestivamente, nel rispetto delle scadenze previste *ex lege*
Monitoraggio dell'attuazione della misura	30/11/2025

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive	Sì/No	
Verifica dell'effettiva attuazione della disciplina	Numero dichiarazioni	100%
Verifica a campione della veridicità delle autodichiarazioni	Numero dichiarazioni controllate/numero dichiarazioni totali	20%

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	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.

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane
MISURA DI PREVENZIONE: 5. ATTIVITÀ E INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI	
Denominazione misura	Attività e incarichi extra-istituzionali
Descrizione misura	Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione della misura	Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Verifica a campione della presenza della modulistica debitamente sottoscritta	Esito controlli su base campionaria	controllabile dall'Amministrazione

Termine implementazione della misura	
Verifica a campione	30/11/2025

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Numero dei controlli	Numero dichiarazioni controllate / numero dichiarazioni totali	10%

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	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.
OSAT 2	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.

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	RPCT
MISURA DI PREVENZIONE: 6. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO	
Denominazione misura	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito
Descrizione misura	Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione della misura	RPCT

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti	Comunicazione al personale	controllabile dall'Amministrazione
Monitoraggio delle eventuali segnalazioni pervenute	Report	controllabile dall'Amministrazione

Termine implementazione della misura	
Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti	30/11/2025
Monitoraggio delle eventuali segnalazioni pervenute	30/11/2025

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti	Sì/No	
Monitoraggio delle eventuali segnalazioni pervenute	Numero segnalazioni	100%

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	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.

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane
MISURA DI PREVENZIONE: 7. FORMAZIONE	
Denominazione misura	Formazione
Descrizione misura	Interventi formativi/informativi finalizzati alla promozione della cultura della legalità e di intervento per la prevenzione e gestione del rischio di corruzione
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione della misura	Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Definizione di una sezione specifica all'interno del Piano di formazione dell'Istituto che preveda la formazione specialistica (in convenzione con SNA o altri Istituti di formazione)	Piano di formazione	controllabile dall'Amministrazione
Sessioni di sensibilizzazione/informazione/formazione	Attività di sensibilizzazione/informazione/ formazione fruita	controllabile dall'Amministrazione
Monitoraggio e valutazione dell'efficacia della formazione	Relazione	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Definizione di una sezione specifica all'interno del Piano di formazione dell'Istituto che preveda la formazione specialistica (in convenzione con SNA o altri Istituti di formazione)	31/07/2025	
Sessioni di sensibilizzazione/informazione/formazione	30/11/2025	
Monitoraggio e valutazione dell'efficacia della formazione	30/11/2025	
Denominazione	**Formula**	**Target**
Definizione sessione specifica del Piano formazione	Sì/No	
Attività di sensibilizzazione/formazione/informazione generale	Numero dipendenti coinvolti/numero totale dipendenti	100%
Attività di formazione specialistica	Soggetti destinatari di formazione specialistica	Nr. formati da individuarsi anche in collegamento con il Piano della performance

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	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.

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio
MISURA DI PREVENZIONE: 8. PATTI DI INTEGRITÀ	
Denominazione misura	Patti di integrità negli affidamenti
Descrizione misura	Adozione patti di integrità negli affidamenti esterni
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione della misura	Responsabile UD Amministrazione e bilancio

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Verifica a campione dell'attuazione delle procedure interne previste in materia	Report	controllabile dall'Amministrazione
Termine implementazione della misura		
Verifica a campione dell'attuazione delle procedure interne previste in materia	30/11/2025	

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Numero di verifiche a campione	Numero patti di integrità controllati / numero patti di integrità totali	20%

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	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.

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane - Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp
MISURA DI PREVENZIONE: 9. GESTIONE DEL CONFLITTO D'INTERESSI	
Denominazione misura	Prevenzione del conflitto di interessi nelle aree a maggior rischio di corruzione
Descrizione misura	Monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema
Tipologia misura	Specifica
Responsabile dell'implementazione della misura	Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane - Responsabile Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Verifica dell'attuazione delle procedure interne previste in materia per il personale dell'Agenzia nazionale Erasmus+ e per il personale dell'Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane	Esito controlli su base campionaria	controllabile dall'Amministrazione

Termine implementazione della misura	
Verifica a campione	30/11/2025

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Numero dei controlli	Numero dichiarazioni controllate / numero dichiarazioni totali	30%

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	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.

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	Direzione generale/Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane
MISURA DI PREVENZIONE: 10. *PANTOUFLAGE*	
Denominazione misura	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)
Descrizione misura	Adozione disposizioni inerenti attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione della misura	Direttore generale/Responsabile UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Predisposizione dichiarazione dirigenti di I e II fascia con specifica clausola inerente *pantouflage*	Dichiarazione	controllabile dall'Amministrazione

Termine implementazione della misura	
Sottoscrizione dichiarazione dirigenti di I e II fascia con specifica clausola inerente *pantouflage,* anche alla luce delle Linee Guida ANAC n.1 del 25/9/2024	30/11/2025

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Sottoscrizione dichiarazione dirigenti di I e II fascia con specifica clausola inerente *pantouflage*	Sì/No	

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	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.

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	RPCT/SIA
MISURA DI PREVENZIONE: 11. MISURE DI DIGITALIZZAZIONE	
Denominazione misura	Digitalizzazione dei processi finalizzata alla semplificazione delle procedure.
Descrizione misura	Digitalizzazione delle principali procedure ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione della misura	RPCT/Responsabile SIA

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Digitalizzazione delle principali procedure ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione	Report	controllabile dall'Amministrazione
Monitoraggio dell'attuazione della misura	Report	controllabile dall'Amministrazione

Termine implementazione della misura	
Digitalizzazione delle principali procedure ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione	30/11/2025
Monitoraggio dell'attuazione della misura	30/11/2025

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Digitalizzazione delle principali procedure ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione	Sì/No	30% dei processi mappati
Report di monitoraggio	Sì/No	

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 3	Procedere con il monitoraggio dell'avanzamento dei processi di digitalizzazione mappati nel corso degli anni precedenti

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2025-2027 MISURE DI PREVENZIONE	
Ufficio	RPCT
MISURA DI PREVENZIONE: 12. MAPPATURA DEI PROCESSI	
Denominazione misura	Completamento mappatura dei processi inerenti le aree di rischio
Descrizione misura	Completamento mappatura dei processi interni le aree di rischio
Tipologia misura	Generale
Responsabile dell'implementazione della misura	RPCT

ATTIVITÀ DI RIFERIMENTO		
Descrizione attività	**Output**	**Analisi del rischio**
Mappatura dei processi interni all'Ufficio	Rappresentazione schematica dei processi individuati	controllabile dall'Amministrazione
Monitoraggio dell’attuazione della misura	Report	controllabile dall'Amministrazione

Termine implementazione della misura	
Analisi e rappresentazione schematica dei processi interni agli Uffici	30/11/2025
Monitoraggio dell’attuazione della misura	30/11/2025

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Rappresentazione schematica dei processi individuati	Sì/No	
Report di monitoraggio	Sì/No	

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 3	Procedere con il monitoraggio dell’avanzamento dei processi di digitalizzazione mappati nel corso degli anni precedenti

ALLEGATO 2. Amministrazione trasparente. Anno 2024

Elenco dei dati e delle informazioni degli obblighi oggetto di pubblicazione obbligatoria e relativi responsabili
DELIBERA ANAC n. 1310/2016; DELIBERA ANAC n. 264/2023; DELIBERA ANAC n. 601/2023

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
1.Disposizioni generali	**Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)**	Art. 10, co. 8, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013 Art. 6, co. 4, D.L. n. 80/2021	**Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)**	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231) (***link* alla sotto-sezione Altri contenuti/Anticorruzione**)	Annuale	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (**RPCT**) **Cinque Pierpaolo**	Unità Funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità Legale **(UfATPL)** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Atti generali	Art. 12, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	**Riferimenti normativi su organizzazione e attività**	Riferimenti normativi con i relativi *link* alle norme di legge statale pubblicate nella banca dati "Normattiva" che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	**Entro 20 gg** dall'eventuale aggiornamento pubblicato nella banca dati ***Normattiva***	Servizio Documentazione, AA.GG. e Supporto alle funzioni trasversali (**SDAA.GG.**) **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale: 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 12, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	**Atti amministrativi generali**	Direttive, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti, ovvero nei quali si determina l'interpretazione di norme giuridiche che riguardano o dettano disposizioni per l'applicazione di esse	Tempestivo	**Presidenza** (Forlani Natale) **Direzione generale** (Bigi Loriano) **Uffici dirigenziali** (Bigi Loriano - **UdAB** Cinque Pierpaolo - **UdCGP** Emanuele Mario - **UdGVRU**)	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale: 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 12, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	**Documenti di programmazione strategico-gestionale**	Direttive ministri, documento di programmazione, obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Tempestivo	Presidenza **Forlani Natale**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 12, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013	**Statuto**	Estremi e testi ufficiali aggiornati degli Statuti e delle norme di legge regionali, che regolano le funzioni, l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di competenza dell'amministrazione	Tempestivo	Presidenza **Forlani Natale**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 55, co. 2, D.Lgs. n.165/2001 Art. 12, c. 1, D.Lgs. n. 33/2013	**Codice disciplinare e codice di condotta**	Codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni del codice disciplinare e relative sanzioni (pubblicazione online in alternativa all'affissione in luogo accessibile a tutti - art. 7, l. n. 300/1970) Codice di condotta inteso quale codice di comportamento	Tempestivo	Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane (**UdGVRU**) **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 12, co. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013	**Scadenzario obblighi amministrativi**	Scadenzario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi a carico di cittadini e imprese introdotti dalle amministrazioni secondo le modalità definite con DPCM 8 novembre 2013	Tempestivo	(RPCT) **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Art. 14, c. 1, lett. **a**), D.Lgs. n. 33/2013		Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
2. Organizzazione		Art. 14, co. 1, lett. **b**), D.Lgs. n. 33/2013	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1- bis, D.Lgs. n. 33/2013 **N.B. in INAPP** **Presidente e Consiglio di Amministrazione**	Curriculum vitae	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 14, co. 1, lett. **c**), D. Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici		UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 14, co. 1, lett. **d**), D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 14, co. 1, lett. **e**), D.Lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Annuale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
2.Organizzazione		Art. 14, co. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013; Art. 2, c. 1, punto 1, L. n. 441/1982	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1- bis, D.Lgs. n. 33/2013 **N.B. in INAPP** **Presidente e**	**1)** Dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (**NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso**) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Presentata **una sola volta entro 3 mesi dalla** elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato	Presidenza **Forlani Natale**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
2.Organizzazione		Art. 14, co. 1, lett. f), D. Lgs.. n. 33/2013	**Consiglio di Amministrazione**	**2)** Copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano. (**NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso**)] (**NB**: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Entro **3 mesi** dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e poi **annuale**	Presidenza **Forlani Natale**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
		Art. 14, co. 1, lett. f), D.Lgs. n.33/2013; art. 2, co. 1, punto 3, Legge n. 441/1982	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione odi governo di cui all'art. 14, co. 1- bis, D.Lgs. n. 33/2013	**3)** dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Tempestivo	Presidenza **Forlani Natale**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
		Art. 14, co. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013;art. 3, L. n. 441/1982		4) Attestazione concernente le **Variazioni** della situazione patrimoniale intervenute **nell'anno precedente** e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (**NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso**)]	Annuale(**entro 1 mese** dalla scadenza del termine utile per la presentazione della Dichiarazione dei Redditi)	Presidenza **Forlani Natale**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
		D.Lgs. n. 33/2013		Autorizzazione P.A. di appartenenza	Tempestivo (**entro 3 mesi** dalla elezione, dalla nomina o dal conferimento dell'incarico e resta pubblicata fino alla cessazione dell'incarico o del mandato)	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione Inconferibilità	Tempestivo (**all'atto del conferimento**)	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
2.Organizzazione	**Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo**	Art. 20, co. 2, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione Incompatibilità	**Annuale** (nel corso dell'incarico)	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 53, co. 14, D.Lgs. n. 165/2001; Artt. 46 e 47, DPR n. 445/2000		Attestazione assenza conflitto di interesse	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		-	**Cessati** dall'incarico (documentazione da pubblicare sul sito web con riferimento a cariche cessate dal 1° gennaio 2017) (**N.B. in INAPP Presidente e Consiglio di Amministrazione**)	Atto di nomina, con l'indicazione della durata dell'incarico	Nessuno	-	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		-		Curriculum vitae		-	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
				Dichiarazione di inconferibilità, Incompatibilità, Assenza conflitto interesse			UfATPL **Verdino Daniela**	*	
				Dichiarazione di incompatibilità			UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		-		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica		-	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		-		Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici		-	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		-		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti		-	UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		-		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti		-	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 14, co. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013; art. 2, co. 1, punto 3, Legge. n. 441/1982		**1)** copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; **2)** copia della dichiarazione dei redditi **successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione** [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	Si trasmette la Dichiarazione riferita ai redditi dell'anno di cessazione, **solo se** quest'ultima è avvenuta nel 2° semestre dello stesso anno. FAQ ANAC 2/2020	-	UfATPL **Verdino Daniela**	*	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
2.Organizzazione	**Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo**	Art. 14, co. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013; art. 2, co. 1, punto 2, Legge. n. 441/1982		3) dichiarazione concernente le spese sostenute e le obbligazioni assunte per la propaganda elettorale ovvero attestazione di essersi avvalsi esclusivamente di materiali e di mezzi propagandistici predisposti e messi a disposizione dal partito o dalla formazione politica della cui lista il soggetto ha fatto parte con riferimento al periodo dell'incarico (con allegate copie delle dichiarazioni relative a finanziamenti e contributi per un importo che nell'anno superi 5.000 €)	Nessuno	-	UfATPL**Verdino Daniela**	*	-
		Art. 14, co. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013; art. 4, Legge n. 441/1982		4) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)]	Da presentata **una sola volta entro 3 mesi** dalla cessazione dell'incarico)	-	UfATPL **Verdino Daniela**	*	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	art. 47, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo	RPCT **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	-	-	-	-	-	-	-	-
	Articolazione degli uffici	Art. 13, co. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	**Articolazione degli uffici**	Indicazione delle competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, i nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
		Art. 13, co. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013	**Organigramma** (da pubblicare sotto forma di organigramma, in modo tale che a ciascun ufficio sia assegnato un ***link*** ad una pagina contenente tutte le informazioni previste dalla norma)	Illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione, mediante l'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
				Nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, co. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013	**Telefono e posta elettronica**	Elenco completo dei numeri di telefono e delle caselle di posta elettronica istituzionali e delle caselle di posta elettronica certificata dedicate, cui il cittadino possa rivolgersi per qualsiasi richiesta inerente i compiti istituzionali	Tempestivo	SIA **Romito Fabio**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
3.Consulenti e collaboratori	**Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza**	Art. 15, co. 1, lett. c) D.Lgs. n.33/2013. Faq ANAC 6.11	**Collegio dei Revisori**	CV, Atto di incarico e durata, compenso annuo lordo, Dichiarazione insussistenza cause di inconferibilità e conflitto di interessi	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**		Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
				Dichiarazione di incompatibilità, dichiarazione altre cariche o titolarità di incarichi	All'atto dell'incarico e poi annuale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 15, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013	**Consulenti e collaboratori** (da pubblicare in tabelle)	Estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa) con indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		-		**Per ciascun titolare di incarico:**	-	-	-	-	-
3.Consulenti e collaboratori	**Titolari di incarichi di collaborazione o consulenza**	Art. 15, co. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		1) curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 15, co. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		2) compensi comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione (compresi quelli affidati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa), con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 15, co. 1, lett. d), D.Lgs. n. 33/2013		3) dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 15, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013; art. 53, co. 14, D.Lgs. n. 165/2001		Tabelle relative agli elenchi dei consulenti con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico (comunicate alla Funzione pubblica)	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 53, co. 14, D.Lgs. n. 165/2001		Attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
4.Personale		-		**Per ciascun titolare di incarico:**	-	-	-	-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Art. 14, co. 1, lett. a), co. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013	**Incarichi amministrativi di vertice** **da pubblicare in tabelle** **(N.B. in INAPP il Direttore generale)**	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 14, co. 1, lett. b), co. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 14, co. 1, lett. c), co. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 14, co. 1, lett. d**)**; co. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 14, co. 1, lett. **e**), co. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Annuale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4.Personale	**Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice**	Art. 14, co. 1, lett. f), co. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013; Art. 2, co. 1, punto 1, Legge n. 441/1982	Incarichi amministrativi di vertice da pubblicare in tabelle **(N.B. in INAPP il Direttore generale)**	1) Dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero» [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (**NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso**) e riferita al momento dell'assunzione dell'incarico]	Entro 3 mesi dalla proclamazione	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 14, co. 1, lett. f), co. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013; Art. 2, co. 1, punto 2, Legge n. 441/1982		2) Copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano	Annuale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4.Personale				**(NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)**] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)					
		Art. 14, c. 1, lett. f), co. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013; art. 3, Legge n. 441/1982		3) Attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano **(NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)**]	Annuale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 20, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di **inconferibilità** dell'incarico	Tempestivo (**all'atto del conferimento**)	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
		Art. 20, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di **incompatibilità** al conferimento dell'incarico	Annuale (**nel corso dell'incarico**)	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale**31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 14, co. 1-ter, secondo periodo, D.Lgs. n. 33/2013; art. 19, co. 6, D.Lgs. n. 165/2001; Delibera ANAC n. 247/2017		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (**entro il 30 novembre** art. 3, co. 2, DPCM 23/03/2012; **e non oltre il 30 marzo dell'anno successivo** - FAQ ANAC 8.3.3)	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
	Titolari di incarichi dirigenziali	-	**Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo**	**Per ciascun titolare di incarico:**	**-**	**-**	-	-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4.Personale	**(dirigenti non generali)**	Art. 14, co. 1, lett. **a**) D.Lgs. n. 33/2013	**conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali** (da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	Atto di conferimento, con l'indicazione della durata dell'incarico	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 14, co. 1, lett. **b**), D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae, redatto in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 14, co. 1, lett. **c**), D.Lgs. n. 33 /2013;		Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione dell'incarico (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato)	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4.Personale		Art. 14, co. 1, lett. d, D.Lgs. n. 33 /2013;		Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 14, co. 1, lett. e), D.Lgs. n. 33 /2013;		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 20, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di **inconferibilità** dell'incarico	Annuale (**all'atto del conferimento**)	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 20, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di **incompatibilità** al conferimento dell'incarico	Annuale (**nel corso dell'incarico**)	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
		Art. 14, co. 1-**ter**, secondo periodo, D.Lgs. n. 33/2013; art. 19, co. 6, D.Lgs. n. 165/2001; Delibera ANAC n. 247/2017		Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	Annuale (**entro il 30 novembre** - art. 3, co. 2, DPCM 23/03/2012; **non oltre il 30 marzo dell'anno successivo** - FAQ ANAC 8.3.3)	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 19, co. 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001	**Posti di funzione disponibili**	Numero e tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica e relativi criteri di scelta	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4.Personale	-	Art. 1, co. 7 DPR n. 108/2004	Ruolo dei dirigenti	Ruolo dei dirigenti delle amministrazioni dello stato	-	-	-	-	-
	Dirigenti cessati	-	**Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro** (documentazione da pubblicare sul sito web)	Atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo	-	-	UfATPL **Verdino Daniela**	-	
				Curriculum vitae	-	-		-	
				Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	-	-		-	
				Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	-	-		-	
				Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	-	-		-	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
				Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti		-		-	-
		p. 2) FAQ ANAC 30 luglio 2020		1) copie delle dichiarazioni dei redditi riferiti al periodo dell'incarico; 2) copia della dichiarazione dei redditi successiva al termine dell'incarico o carica, entro un mese dalla scadenza del termine di legge per la presentazione della dichiarazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] (NB: è necessario limitare, con appositi accorgimenti a cura dell'interessato o della amministrazione, la pubblicazione dei dati sensibili)	2) Da pubblicare solo se la cessazione dell'incarico è avvenuta nel corso del 2° semestre dell'anno	-		-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Delibera ANAC 241/2017, art. 1 co. 4, All. 2; art. 14, co. 2, D.Lgs n. 33/2013; Legge n. 441/1982		**3**) dichiarazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute dopo l'ultima attestazione [Per il soggetto, il coniuge non separato e i parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano (NB: dando eventualmente evidenza del mancato consenso)] Da eliminare in base a quanto indicato da ANAC nella FAQ 5.33	Da pubblicare entro i **tre mesi** successivi alla cessazione dell'incarico	-		-	-
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	**Sanzioni per mancata o incompleta comunicazione dei dati da parte dei titolari di incarichi dirigenziali**	Provvedimenti sanzionatori a carico del responsabile della mancata o incompleta comunicazione dei dati di cui all'articolo 14, concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione della carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie nonché tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica	Tempestivo	RPCT **Cinque Oierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4.Personale	**Posizioni organizzative**	Art. 14, co. 1-quinquies., D.Lgs. n. 33/2013	**Posizioni organizzative**	Curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Dotazione organica	art. 16, co. 1, D. Lgs. n. 33/2013; dell'art. 60, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001	**Conto annuale del personale**	Conto annuale del personale e relative spese sostenute, nell'ambito del quale sono rappresentati i dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 16, co. 2, D. Lgs. n. 33/2013	**Costo personale tempo indeterminato**	Costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di	Annuale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
				diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico					
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, co. 1, D. Lgs. n. 33/2013	**Dati del personale non a tempo indeterminato** (da pubblicare in tabelle)	Personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 17, co. 2, D. Lgs. n. 33/2013	**Costo del personale non a tempo indeterminato** (da pubblicare in tabelle)	Costo complessivo del personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Trimestrale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Tassi di assenza	Art. 16, co. 3, D. Lgs. n. 33/2013	**Tassi di assenza trimestrali** (da pubblicare in tabelle)	Tassi di assenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale	Trimestrale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	Art. 18, D.Lgs. n. 33/2013; dell'art. 53, co. 14, D.Lgs. n. 165/2001	**Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti** (dirigenti e non dirigenti) (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascun dipendente (dirigente e non dirigente), con l'indicazione dell'oggetto, della durata e del compenso spettante per ogni incarico	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Contrattazione collettiva	Art. 21, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013; dell'art. 47, co. 8, D.Lgs. n. 165/2001	**Contrattazione collettiva**	Riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali ed eventuali interpretazioni autentiche	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Contrattazione integrativa	Art. 21, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013	**Contratti integrativi**	Contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa, certificate dagli organi di controllo (collegio dei revisori dei conti, collegio sindacale, uffici centrali di bilancio o analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti)	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4.Personale	**Contrattazione integrativa**	Art. 21, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013; dell'art. 55, co. 4, D.Lgs. n. 150/2009	**Costi contratti integrativi**	Specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, trasmesse al Ministero dell'Economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica	Annuale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	OIV	Art. 10, co. 8, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013	**OIV**(da pubblicare in tabelle)	Nominativi	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio**Responsabile: **RPCT**
		Art. 10, co. 8, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Par. 14.2, Delibera CiVIT n. 12/2013		Compensi	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4.Personale		Art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Tempestivo (all'atto del conferimento)	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 20, co. 2, D.Lgs. n. 39/2013		Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico	Annuale (**nel corso dell'incarico**)	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
5.Bandi di concorso	**Bandi di concorso**	Art. 23, cc. 1 e 2, D.Lgs. n. 33/2013; art. 1, co. 16, lett. d), L. n. 190/2012	Bandi di concorso (da pubblicare in tabelle)	Bandi di concorso [e Avvisi di concorso] per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione nonché' i criteri di valutazione della Commissione e le tracce delle prove scritte	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
6.Performance	**Sistema di misurazione e valutazione della Performance**	Par. 1, delib. CiVIT n. 104/2010; art. 7, D.Lgs. n. 150/2009	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Annuale	Direzione generale **Bigi Loriano**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Piano della Performance	Art. 10, co. 8, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013; art. 10, co. 1, lett. a), D.Lgs. n. 150/2009	Piano della Performance Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Annuale (**entro il 31 gennaio**)	Direzione generale **Bigi Loriano**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
	Relazione sulla Performance	Art. 10, co. 8, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013; art. 10, co. 1, lett. b), D.Lgs. n. 150/2009	Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Annuale (**entro il 30 giugno**)	Direzione generale **Bigi Loriano**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
				Ammontare dei premi effettivamente distribuiti		UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Dati relativi ai premi	Art. 20, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
				Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi		UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
				Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti		UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
7.Enti controllati	**Enti pubblici vigilati**	Art. 22, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	Enti pubblici vigilati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti pubblici, comunque denominati, istituiti, vigilati e finanziati dall'amministrazione ovvero per i	-	-	-	-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
				quali l'amministrazione abbia il potere di nomina degli amministratori dell'ente, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate					
	Società partecipate		Dati società partecipate (da pubblicare in tabelle)	Elenco delle società di cui l'amministrazione detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, con l'indicazione dell'entità, delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate, ad esclusione delle società, partecipate da amministrazioni pubbliche, con azioni quotate in mercati regolamentati italiani o di altri paesi dell'Unione europea, e loro controllate. (art. 22, c. 6, d.lgs. n. 33/2013)	-	-	-	-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Enti di diritto privato controllati		Enti di diritto privato controllati (da pubblicare in tabelle)	Elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati, in controllo dell'amministrazione, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore dell'amministrazione o delle attività di servizio pubblico affidate	-	-	-	-	-
	Rappresentazione grafica		Rappresentazione grafica	Una o più rappresentazioni grafiche che evidenziano i rapporti tra l'amministrazione e gli enti pubblici vigilati, le società partecipate, gli enti di diritto privato controllati	-	-	-	-	-
8.Attività e procedimenti	**Tipologie di procedimento**	-	**Tipologie di procedimento** (da pubblicare in tabelle)	**Per ciascuna tipologia di procedimento:**	-	-	-	-	-
		Art. 35, co.1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013		1) breve descrizione del procedimento con indicazione di tutti i riferimenti normativi utili	Tempestivo	**Uffici dirigenziali** **Bigi** Loriano - UdAB *ad interim* **Cinque** Pierpaolo - UdCGP **Emanuele** Mario - UdGVRU)	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 35, co.1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		2) unità organizzative responsabili dell'istruttoria	Tempestivo		UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 35, co.1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013		3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo		UfATPL**Verdino Daniela**	*	
				4) ove diverso, l'ufficio competente all'adozione del provvedimento finale, con l'indicazione del nome del responsabile dell'ufficio unitamente ai rispettivi recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo		UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 35, co.1, lett. e), D.Lgs. n. 33/2013		5) modalità con le quali gli interessati possono ottenere le informazioni relative ai procedimenti in corso che li riguardino	Tempestivo		UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 35, co.1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013		6) termine fissato in sede di disciplina normativa del procedimento per la conclusione con l'adozione di un provvedimento espresso e ogni altro termine procedimentale rilevante	Tempestivo		UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 35, co.1, lett. g), D.Lgs. n. 33/2013		7) procedimenti per i quali il provvedimento dell'amministrazione può essere sostituito da una dichiarazione dell'interessato ovvero il procedimento può concludersi con il silenzio-assenso dell'amministrazione	Tempestivo		UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 35, co.1, lett. h), D.Lgs. n. 33/2013		8) strumenti di tutela amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli	Tempestivo		UfATPL **Verdino Daniela**	*	
8.Attività e procedimenti	**Tipologie di procedimento**	Art. 35, co.1, lett. i), D.Lgs. n. 33/2013	**Tipologie di procedimento**	9) *link di* accesso al servizio online, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo		UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
		Art. 35, co.1, lett. l), D.Lgs. n. 33/2013	(da pubblicare in tabelle)	10) modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari, con i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonchè i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo	**Uffici dirigenziali** UdAB **Bigi Loriano** *ad interim* UdCGP **Cinque Pierpaolo** UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 35, co.1, lett. h), D.Lgs. n. 33/2016		11) nome del soggetto a cui è attribuito, in caso di inerzia, il potere sostitutivo, nonchè modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo			*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, co.3, lett. m), D.Lgs. n. 33/2013	**Recapiti dell'ufficio responsabile**	Recapiti telefonici e casella di posta elettronica istituzionale dell'ufficio responsabile per le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto degli stessi da parte delle amministrazioni procedenti all'acquisizione d'ufficio dei dati e allo svolgimento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
9.Provvedimenti	**Provvedimenti organi indirizzo politico**	Art. 23, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	**Delibere Presidente**	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (*link alla* sottosezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale	Presidenza **Forlani Natale**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 23, co. 1, D.Lgs. n. 33/2014	**Delibere Consiglio di Amministrazione**	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (*link alla* sottosezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale	Presidenza **Forlani Natale**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 23, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013; art. 1, co. 16, Legge n. 190/2012	**Convenzioni e protocolli d'intesa**	Elenco	Semestrale	Presidenza **Forlani Natale** Direzione generale **Bigi Loriano**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
	Provvedimenti dirigenti amministrativi	Art. 23, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	**Determine Direttore generale**	Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di: scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (link alla sottosezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale	Direzione generale **Bigi Loriano**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	ATTI E DOCUMENTI DA PUBBLICARE IN "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTOSEZIONE "BANDI DI GARA E CONTRATTI" **All. 1) Delibera ANAC 264 del 20.6.2023, come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023** **Ove gli atti e i documenti siano già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, ai sensi e nel rispetto dei termini e dei criteri di qualità delle informazioni stabiliti dal D.Lgs. 33/2013 (artt. 6 e 8, co. 3), è sufficiente che in AT venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti**								

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
	-	Art. 37, D.Lgs. n. 33/2013; art. 28, art. 9-bis, co. 1, D.Lgs. n. 36/2023	**Gare - Avvisi e bandi**	**Dal 1° gennaio 2024** tutti gli obblighi di pubblicazione afferenti alle **Gare-Avvisi e Bandi** sono ottemperati attraverso la trasmissione dei dati alla **BDNCP** per il tramite della PCP TuttoGare. I restanti aggiornamenti sono afferenti alle sole procedure il cui avvio è iniziato entro il 31/12/2023 e /o comunque quei dati che non sono ricompresi nei provvedimenti ANAC. Delibera n. 601/2023 e n. 264/2023.	Tempestivo	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale 31 gennaio Responsabile: **RPCT**
		Art. 30, D. Lgs. 36/2023	**Uso di procedure automatizzate nel ciclo di vita dei contratti pubblici**	Elenco delle soluzioni tecnologiche adottate dalle SA e enti concedenti per l'automatizzazione delle proprie attività.	Una tantum con aggiornamento tempestivo in caso di modifiche	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale 31 gennaio Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
10.Bandi di gara e contratti	-	Art. 81, co.1, D.Lgs. n. 36/2023	**Avvisi di pre-informazione**	1. Nome, numero di identificazione, ove previsto, indirizzo comprensivo del codice NUTS, telefono, fax, posta elettronica e indirizzo Internet della stazione appaltante e, se diverso, del servizio al quale rivolgersi per informazioni complementari. 2. Tipo di amministrazione appaltante e principale attività esercitata. 3. Se del caso, l'indicazione che la stazione appaltante è una centrale di committenza o che si tratta o può trattarsi di una qualsiasi altra forma di appalto congiunto. 4. Codici CPV. 5. Indirizzo Internet del «sito istituzionale della stazione appaltante» (URL). 6. Data di spedizione dell'avviso di pubblicazione sul sito istituzionale della stazione appaltante dell'avviso di pre-informazione.	Annuale entro il 31 dicembre	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale 31 gennaio Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
10.Bandi di gara e contratti	- -	Art. 37, D.Lgs. n. 33/2013; art. 28, D.Lgs. n. 36/2023	**Delibera a contrarre** (in INAPP l'atto di riferimento è la **Determina**)	Delibera a contrarre o atto equivalente	Tempestivo	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013-; art. 28, D.Lgs. 36/2023 Trasparenza dei contratti pubblici	**Commissione giudicatrice**	Composizione della commissione giudicatrice, curricula dei suoi componenti.	Tempestivo	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
10.Bandi di gara e contratti	-	Art. 215 e ss. e Allegato V.2, D.Lgs n. 36/2023	**Collegio consultivo tecnico**	Composizione del Collegio consultivo tecnici (nominativi) CV dei componenti	Tempestivo	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
11.Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	**Criteri e modalità**	Art. 26, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	**Criteri e modalità**	Atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità cui le amministrazioni devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Atti di concessione	Art. 26, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013	**Atti di concessione** (Dipendenti)	**Atti di concessione** di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alleimprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro. (In INAPP, dato riconducibile alla Determina)	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
			Atti di concessione (Erasmus+)		Tempestivo	ErasmusPlus **Tramontano Ismene**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
11.Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici		-	**Sussidi ai dipendenti** (da pubblicare in tabelle creando un collegamento con la pagina nella quale sono riportati i dati dei relativi provvedimenti finali) (NB: è fatto divieto	**Per ciascun atto:**	-	-	-	*	-
		Art. 27, co. 1, lett. a) D.Lgs. n. 33/2013		1) nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 27, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013		2) importo del vantaggio economico corrisposto	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 27, co. 1, lett. c) D.Lgs. n. 33/2035	di diffusione di dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute e alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati, come previsto dall'art. 26, c. 4, del D.Lgs. n. 33/2013)	3) norma o titolo a base dell'attribuzione	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 27, co. 1, lett. d) D.Lgs. n. 33/2013		4) ufficio e funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 27, co. 1, lett. e) D.Lgs. n. 33/2013		5) modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL**Verdino Daniela**	*	
		Art. 27, co. 1, lett. f) D.Lgs. n. 33/2013		6) *link* al progetto selezionato	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
				7) *link* al curriculum vitae del soggetto incaricato	Tempestivo	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 27, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013		Elenco (in formato tabellare aperto) dei soggetti beneficiari degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Annuale	UdGVRU **Emanuele Mario**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Artt. 26 e 27, D.Lgs. n. 33/2013	**Sovvenzioni Agenzia nazionale Erasmus+**	Nell'ambito del Programma Erasmus+ 2021-2027, l'Agenzia nazionale Inapp gestisce le azioni decentrate del settore istruzione e formazione professionale, ovvero: la mobilità individuale a fini di apprendimento (KA1); i partenariati strategici (KA2). Tra le sovvenzioni che il Programma Erasmus+ assegna all'Agenzia vi sono inoltre i fondi destinati a finanziare le *Transnational Cooperation Activities* (TCA), finalizzati a sostenere la partecipazione di operatori VET a seminari ed eventi formativi in Europa.	Annuale	ErasmusPlus **Tramontano Ismene**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
12.Bilanci	**Bilancio Preventivo e Consuntivo**	Art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013; Art. 5, co. 1, DPCM 26 aprile 2011	**Bilancio preventivo**	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 29, co. 1-bis D.Lgs. n. 33/2013; DPCM 29 aprile 2011		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
		Art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013; Art. 5, co. 1, DPCM 26 aprile 2011	**Bilancio consuntivo**	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 29, co. 1-bis D.Lgs. n. 33/2013; DPCM 29 aprile 2011		Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Art. 29, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013; artt. 19 e 22, D.Lgs. n. 91/2011; art. 18-bis, D.Lgs. n.118/2011	**Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio**	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo	UfAeB **Bigi Loriano** ad interim	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
13.Beni immobili e gestione patrimonio	**Patrimonio immobiliare**	Art. 30, D.Lgs. n. 33/2013	**Patrimonio immobiliare**	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo	DD AA.GG. **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Canoni di locazione o affitto		**Canoni di locazione o affitto**	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo	DD AA.GG. **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
14.Controlli e rilievi sulla amministrazione	**Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe**	Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013; Delibera ANAC n. 1310/2016	**Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri Organismi con funzioni analoghe**	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale **(in relazione alla Delibera A.N.AC**)	OIV **Siniscalchi Ermenegilda**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013; art.14, co. 4 lett. c), D.Lgs. n. 150/2009		Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), D.Lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	OIV **Siniscalchi Ermenegilda**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013; art.14, co. 4 lett. a), D.Lgs. n. 150/2009		Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), D.Lgs. n. 150/2009)	Tempestivo	OIV **Siniscalchi Ermenegilda**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013		Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo	OIV**Siniscalchi Ermenegilda**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Art. 31, D.Lgs. n. 33/2013	**Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile**	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo	Presidenza **Forlani Natale**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Corte dei conti		**Rilievi Corte dei conti**	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorché non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo	UdCGP **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	**Carta dei servizi e standard di qualità**	Carta dei servizi o documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici	Tempestivo	SC **Greco** Ernestina	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Class action	Art. 1, co. 2, D.Lgs. n. 198/2009	**Class action**	Notizia del ricorso in giudizio proposto dai titolari di interessi giuridicamente rilevanti ed omogenei nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizio pubblico al fine di ripristinare il corretto svolgimento della funzione o la corretta erogazione di un servizio	Tempestivo	Direzione generale **Bigi Loriano**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 4, co. 2, D.Lgs. n. 198/2009		Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	Direzione generale **Bigi Loriano**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		(Art. 4, co. 6, D.Lgs. n. 198/2009)		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	Direzione generale **Bigi Loriano**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	
15.Servizi erogati	**Costi contabilizzati**	Art. 10, c. 5, art. 32, co. 2, lett. a), D. Lgs. n. 33/2013; art. 10, co. 5, D.Lgs. 279/1997	**Costi contabilizzati** (da pubblicare in tabelle)	Costi contabilizzati dei servizi erogati agli utenti, sia finali che intermedi e il relativo andamento nel tempo	Annuale	SD AA.GG. **Cinque Pierpaolo** SC **Greco Ernestina**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Liste di attesa	Art. 41, co. 6, D.Lgs. n. 33/2013	Liste di attesa (**obbligo di pubblicazione a carico** di enti, aziende e strutture pubbliche e private che erogano prestazioni per conto del **servizio sanitario**) (da pubblicare in tabelle)	Criteri di formazione delle liste di attesa, tempi di attesa previsti e tempi medi effettivi di attesa per ciascuna tipologia di prestazione erogata	-	-	-	-	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Servizi in rete	Art. 7, co. 3, D.Lgs. n. 82/2005 modificato dall'art. 8, co. 1, D.Lgs. n. 179/2016	**Risultati delle indagini sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete e statistiche di utilizzo dei servizi in rete**	Risultati delle rilevazioni sulla soddisfazione da parte degli utenti rispetto alla qualità dei servizi in rete resi all'utente, anche in termini di fruibilità, accessibilità e tempestività, statistiche di utilizzo dei servizi in rete	Tempestivo	-		-	-
	Tempi medi di erogazione dei servizi	Art. 32, co. 2, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	–	Tempi medi di erogazione dei servizi da parte del Centro di documentazione specializzato e dell'URP dell'Istituto	-	-	-	-	-
16.Pagamenti della amministrazione	**Dati sui pagamenti**	Art. 4-bis, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013	**Dati sui pagamenti** (da pubblicare in tabelle)	Dati sui propri pagamenti in relazione alla tipologia di spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari	Trimestrale	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	**Indicatore di tempestività dei pagamenti**	Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi, (***prestazioni professionali***) e forniture (*indicatore annuale di tempestività dei pagamenti*) ((, ***nonché l'ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici***))	Annuale	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
				Indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti ((, ***nonché l'ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici***))	Trimestrale(dal 2015)	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL**Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
			Ammontare complessivo dei debiti	Ammontare complessivo dei debiti e il numero delle imprese creditrici	Annuale	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36, D.Lgs. n. 33/2013, modificato dalla Delibera ANAC n. 77/2022; dell'art. 5, co. 1, D.Lgs. n. 82/2005	**IBAN e pagamenti informatici**	Nelle richieste di pagamento: i codici IBAN identificativi del conto di pagamento, ovvero di imputazione del versamento in Tesoreria, tramite i quali i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bonifico bancario o postale, ovvero gli identificativi del conto corrente postale sul quale i soggetti versanti possono effettuare i pagamenti mediante bollettino postale, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo	UfAeB **Bigi Loriano** *ad interim*	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
17.Opere pubbliche	Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti	-	-	-	-	-	-	-	
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	-	-	-	-	-	-	-	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Tempi costi e indicatori di realizzazione delle opere pubbliche	-	-	-	-	-	-	-	
18.Pianificazione e governo del territorio	-	(Art. 39, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013)	Pianificazione e governo del territorio (da pubblicare in tabelle)	Atti di governo del territorio quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti	-	-	-	-	
19.Informazioni ambientali	-	-	Informazioni ambientali	Informazioni ambientali che le amministrazioni detengono ai fini delle proprie attività istituzionali:	-	-	-	-	
20.Interventi straordinari e di emergenza	-	-	Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	-	-	-	-	

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
21.Altri contenuti	**Prevenzione della corruzione**	Art. 1, co. 8, L. n. 190/2012; art. 10, co. 8, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013	**Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza**	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'articolo 1, comma 2-bis della legge n. 190 del 2012, (MOG 231)	Annuale	RPCT **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 1, co. 7, Legge. n. 190/2012; art. 43, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013; art. 34, co. 1, lett. c), D.Lgs. n. 97/2016	**Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Tempestivo	RPCT **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		D.Lgs. n. 33/2013	**Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità**	Regolamenti per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità (laddove adottati)	Tempestivo	RPCT **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio annuale entro il **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	**(Tipologie di dati)**	**-**	**(sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**-**	**(Tempistiche)**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione**	**Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)**	**Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
		Art. 1, co. 14, Legge. n. 190/2012	**Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (**entro il 15 dicembre di ogni anno**)	Annuale	RPCT **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 1, co. 3, Legge n. 190/2012	**Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti**	Provvedimenti adottati dall'A.N.AC. ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	Tempestivo	RPCT **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001; art. 1, co. 1, Legge n. 179/2017	**Segnalazioni condotte illecite (c.d. *Whistleblower*)**	Segnalazioni condotte illecite (c.d. whistleblower)	Tempestivo	RPCT **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 18, co. 5, D. Lgs.n. 39/2013	**Atti di accertamento delle violazioni**	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013	Tempestivo	RPCT **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Accesso civico	Art. 5, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013	**Accesso civico "semplice"** concernente dati, documenti e informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria	**Nome del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico,** nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale **e nome del titolare del potere sostitutivo**, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	RPCT **Cinque Pierpaolo**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
22.Altricontenuti	**Accesso civico**	Artt. 5, e 5-bis, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013	**Accesso civico "generalizzato"** concernente dati e documenti ulteriori	Nomi Uffici competenti cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	SC **Greco Ernestina**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Linee guida Anac FOIA (Delibera n. 1309/2016)	**Registro degli accessi**	Elenco delle richieste di accesso (atti, civico e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione	Semestrale	SC **Greco Ernestina**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati	Art. 53, co. 1-bis, D.Lgs. 82/2005; modificato dall'art. 43, D.Lgs. n. 179/2016	**Catalogo dei dati, metadati e delle banche dati**	Catalogo dei dati, dei metadati definitivi e delle relative banche dati in possesso delle amministrazioni, da pubblicare anche tramite link al Repertorio nazionale dei dati territoriali (www.rndt.gov.it), al catalogo dei dati della PA e delle banche dati https://www.dati.gov.it/ e http://basidati.agid.gov.it/catalogo gestiti da AGID	Tempestivo	Servizio Statistico **Gualtieri Valentina**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio semestrale **30 giugno** **31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
		Art. 53, co. 1, bis, D.Lgs. n. 82/2005	**Regolamenti**	Regolamenti che disciplinano l'esercizio della facoltà di accesso telematico e il riutilizzo dei dati, fatti salvi i dati presenti in Anagrafe tributaria	Annuale	Direzione generale **Bigi Loriano**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 9, co. 7, D.L. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla Legge n. 221/ 2012	**Obiettivi di accessibilità** - da pubblicare secondo le indicazioni contenute nella circolare dell'Agenzia per l'Italia digitale (AgID) n. 1/2016 e s.m.i.	Obiettivi di accessibilità dei soggetti disabili agli strumenti informatici per l'anno corrente (**entro il 31 marzo di ogni anno**) e lo stato di attuazione del "piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione	Annuale	SIA **Romito Fabio**	UfATPL **Verdino Daniela**	*	Monitoraggio **annuale** **entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello	Denominazione sotto-sezione 2° livello	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati	Responsabile pubblicazione dei dati (RpT)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 e relativo allegato 1)	Monitoraggio
(Macrofamiglie)	(Tipologie di dati)	-	(sotto-sezioni 3° e 4° livello)	-	(Tempistiche)	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione	Entro 20 gg dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
	Dati ulteriori	Art. 4, co. 3, D.Lgs. n. 33/2013	**Dati ulteriori** (NB: nel caso di pubblicazione di dati non previsti da norme di legge si deve procedere alla anonimizzazione dei dati personali eventualmente presenti, in virtù di quanto disposto dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 33/2013)	Dati, informazioni e documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni **NON hanno** l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili alle sottosezioni indicate	-	-	UfATPL **Verdino Daniela**	*	*
								*	*
								*	*

ALLEGATO 3. Programma di sviluppo del lavoro agile (LA)

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fase di sviluppo avanzato 2027	Fonte
Condizioni abilitanti del lavoro agile	**SALUTE ORGANIZZATIVA**							
	1	Definizione funzioni e compiti del Gruppo di lavoro preposto al coordinamento organizzativo del LA	Costituzione del Gruppo di lavoro coordinato dall'UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane (UD GVRU)	Ricognizione del personale in funzione della loro appartenenza agli uffici maggiormente coinvolti in tale processo	Presidio permanente dello stato di implementazione del LA. Comunicazioni di servizio. Proposte migliorative. Raccolta di informazione e relativa condivisione	Obiettivo perfezionato che, in ragione della messa a regime del lavoro agile, può ritenersi ormai consolidato		Gruppo di lavoro costituito da dipendente assegnati alle diverse articolazioni dell'Istituto
	2	Organizzazione sistematica degli strumenti di monitoraggio del LA	Monitoraggio del lavoro agile	Elaborazione degli strumenti di monitoraggio in uso all'Istituto	Sviluppo e implementazione di strumenti digitali di monitoraggio	Obiettivo perfezionato che, in ragione della messa a regime su Civilia dei sistemi e moduli di monitoraggio del lavoro agile, può ritenersi ormai consolidato		Personale dipendente e Responsabili delle diverse articolazioni dell'Istituto, in funzione delle attività di assegnazione

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fase di sviluppo avanzato 2027	Fonte
	3	Organizzazione di un Service Desk per il supporto da remoto	Help desk informatico dedicato al LA	Ricognizione della fattibilità e delle modalità di operatività di tale servizio	Dopo l'avvenuta implementazione del servizio informatico (Glpi) di segnalazione dei problemi tecnici, così da garantire una risposta rapida e risolutiva alle tematiche di volta in volta rappresentate dal personale, l'obiettivo può ormai intendersi consolidato	Fermo il consolidamento dell'obiettivo di cui trattasi, eventuale sviluppo del servizio informatico (Glpi) ai fini del suo ulteriore miglioramento, in funzione delle evidenze raccolta in costanza del suo utilizzo		Servizio SIA
	4	Individuazione puntuale e sistematica dei processi che interessano funzioni e compiti dell'Istituto	Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	Avvio degli interventi di ricognizione dei processi e delle attività correlate, anche per gruppi di lavoro, nonché implementazione del relativo sistema di monitoraggio	Aggiornamento e perfezionamento della mappatura dei microprocessi ed individuazione delle attività correlate, sia da svolgere in presenza che da remoto. Progettazione di un sistema informativo delle modalità di svolgimento della produzione, basato per microprocessi	Costante aggiornamento e implementazione della mappatura dei microprocessi ed individuazione delle attività correlate, sia da svolgere in presenza che da remoto		Uffici Dirigenziali e Strutture di ricerca/UD CdGeP
	5	Individuazione e assegnazione delle priorità e degli obiettivi lavorativi a breve-medio periodo, nonché individuazione delle modalità per la verifica della loro misurazione	Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	Avvio degli interventi per la individuazione degli obiettivi, anche per gruppi di lavoro	Dopo l'avvenuta implementazione del sistema di attribuzione e misurazione degli obiettivi per le attività, anche da remoto, l'obiettivo può ormai intendersi consolidato	Fermo il consolidamento dell'obiettivo di cui trattasi, eventuale ulteriore affinamento degli obiettivi da raggiungere in costanza di LA, e loro misurazione	Aggiornamento e perfezionamento delle attività di misurazione	Piano della performance/SMVP Accordo individuale di LA
	SALUTE PROFESSIONALE							
	6	Sviluppare le competenze direzionali dei dirigenti e delle posizioni	% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di	Formazione di almeno il 50% del management sul tema del LA. Integrazione	Da valutare, atteso che nel 2024 è stata effettuata con SNA in favore di tutto il	Aggiornamento in favore del personale	Da valutare	UD GeVRU (Gestione e valorizzazione delle

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fase di sviluppo avanzato 2027	Fonte
		organizzative (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione, attitudine all'innovazione tecnologica)	formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	al Piano formativo triennale e annuale	personale formazione ad hoc in materia di lavoro agile	dirigenti/posizioni organizzative		risorse umane - Settore Formazione)
Condizioni abilitanti del lavoro agile	7		% dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	Organizzazione di interventi di formazione ad hoc in tema di management by objectives (30% personale interessato). Integrazione al Piano formativo triennale e annuale	Da valutare, atteso che nel 2024 è stata effettuata con SNA in favore di tutto il personale formazione ad hoc in materia di lavoro agile. In ogni caso, per il ricorso al lavoro agile il management by objectives è implementato per ogni singolo dipendente, sia esso dirigente che non.	Aggiornamento in favore del personale dirigenti/posizioni organizzative	Da valutare	UD GeVRU (Settore Formazione)
	8	Sviluppare le competenze organizzative del personale (capacità di lavorare per obiettivi, per progetti, per processi, capacità di auto-organizzarsi)	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	Organizzazione di interventi di formazione ad hoc in tema di gestione e coordinamento del personale in LA (50% personale interessato)	Da valutare, atteso che nel 2024 è stata effettuata con SNA in favore di tutto il personale formazione ad hoc in materia di lavoro agile	Aggiornamento in favore del personale	Da valutare	UD GeVRU (Settore Formazione)
	9		% di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	Dato non presente (attività non realizzata nel periodo di riferimento. Si procede allo spostamento di un anno della relativa calendarizzazione)	Tutto il personale assegnato al lavoro agile lavora per obiettivi indicati nella documentazione a corredo del contratto e riportati nel sistema di monitoraggio online del lavoro agile su Civilia			UD GVRU (Settore Formazione) / tutte le strutture e articolazioni organizzative di assegnazione

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fase di sviluppo avanzato 2027	Fonte
	10	Sviluppare le competenze digitali del personale	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali	100 %	Si intende procedere all'avvio di interventi formativi in materia in favore di tutto il personale volti allo sviluppo ed all'aggiornamento delle competenze digitali (anche mediante la piattaforma Syllabus del DFP)	Aggiornamento permanente	Aggiornamento permanente	UD GeVRU (Settore Formazione)
	11		% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali (complessivamente intese) a disposizione	95% del totale del personale INAPP	100% del totale del personale INAPP	Aggiornamento permanente	Aggiornamento permanente	UD GeVRU (Settore Formazione)
	SALUTE DIGITALE							
	12	Potenziamento dotazione hardware e software per l'attuazione del LA	NR. PC per lavoro agile	130	470	520	520	Servizio SIA
	13		Accessibilità da remoto a servizi ed applicativi condivisi dell'Istituto	Presente	Presente	Presente	Presente	Servizio SIA
	14		Rete Intranet	Presente, con accesso esterno per tutti i dipendenti	Presente, con accesso esterno per tutti i dipendenti	Presente, con accesso esterno per tutti i dipendenti	Presente, con accesso esterno per tutti i dipendenti	Servizio SIA
	15		Sistemi di collaboration (es. documenti in cloud)	Presente	Presente	Presente	Presente	Servizio SIA
	16		% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%	Servizio SIA
	17		% banche dati consultabili in lavoro agile	100% (sistemi gestionali)	100% (sistemi gestionali)	100% (sistemi gestionali)	100% (sistemi gestionali)	Servizio SIA

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fase di sviluppo avanzato 2027	Fonte
	18		% firma digitale tra i lavoratori agili	4	(99% dei dipendenti in lavoro agile in servizio in Istituto. Attività avviate per coprire il 100%)	(100% dei dipendenti in lavoro agile)	(100% dei dipendenti in lavoro agile)	Servizio SIA
	19		% processi digitalizzati	Dato in fase di elaborazione	dei microprocessi mappati: 53,1% interamente; 9,5%, in parte	50% (su processi mappati costantemente in aumento)	50% (su processi mappati costantemente in aumento)	Servizio SIA/RTD
	20		% servizi digitalizzati	Dato non presente	3/5 (come da carta dei servizi)	100%	100%	Servizio SIA/RTD
Implementazione del lavoro agile	21	Favorire l'utilizzo del LA	% lavoratori agili effettivi	98%	=> 97,5%	=> 80%	=> 80%	Tutti le articolazioni organizzative
	22		Giornate lavoro agile	Sino all'80% (del normale orario di lavoro) durante il periodo emergenziale	Nei limiti del rispetto del criterio della prevalenza del lavoro in presenza di cui al D.M. 8.10.2021, anche in termini di media su base multiperiodale	Mantenere l'impostazione del 2025, salvo modifiche da introdurre	Mantenere l'impostazione del 2025, salvo modifiche da introdurre	Tutti le articolazioni organizzative

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fase di sviluppo avanzato 2027	Fonte
Performance organizzativa	23	Migliorare l'economicità dell'azione amministrativa in termini di spese generali	Riflesso economico: Riduzione costi per carta, cancelleria e stampanti/su base annua	-24% (confronto con il valore degli impegni di spesa registrato nel 2019)	+23% (confronto con il valore della spesa registrato nel 2023). Occorre però tenere presente che dal 1° marzo 2024 l'Inapp ha assorbito n. 131 unità di personale ex Anpal	Monitoraggio dei dati	Monitoraggio dei dati	UD AeB (Amministrazione e bilancio)
	24		Riflesso economico: riduzione costi per energia elettrica/su base annua	-38% (confronto con il valore di impegni di spesa registrato nel 2019)	+2% (confronto con il valore della spesa registrato nel 2023). Occorre però tenere presente che dal 1° marzo 2024 l'Inapp ha assorbito n. 131 unità di personale ex Anpal	Monitoraggio dei dati	Monitoraggio dei dati	UD AeB
	25		Riflesso patrimoniale: minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi	Non rilevato	Verranno realizzati nel corso del 2025 specifici approfondimenti in merito alla possibilità di razionalizzare spazi in funzione del ricorso massimo al LA in Inapp	Azioni da intraprendere in funzione degli approfondimenti effettuati nel corso del 2025	Consolidamento delle azioni da intraprendere in funzione degli approfondimenti effettuati nel corso del 2025	Servizio Documentazione, Affari generali e Supporto alle funzioni trasversali
	26	Migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa	Produttiva: Diminuzione assenze, aumento produttività	90% in meno di assenze per malattia (media II semestre 2020 vs. media II semestre 2019)	È ipotizzabile che il trend di decrescita dell'incidenza della malattia continui anche nel 2025. Nel 2024, ad esempio, considerato il maggior numero di dipendenti (per immissione nei ruoli Inapp del personale ex Anpal) rispetto al 2023 (n. 521 vs. n. 396), l'incidenza della malattia è scesa del 22%, atteso che i giorni medi di malattia per dipendente sono passati da 9 a 7.	Monitoraggio dei dati ed eventuale adeguamento del POLA	Monitoraggio dei dati ed eventuale adeguamento del POLA	UD GeVRU

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fase di sviluppo avanzato 2027	Fonte
	27		Economica: Riduzione di costi per output di servizio (riduzione costi per carta, cancelleria e stampanti/su base annua)	-24% (confronto con il valore di impegni di spesa registrato nel 2019)	+2% (confronto con il valore della spesa registrato nel 2023). Occorre tenere presente che dal 1° marzo 2024 l'Inapp ha assorbito n. 131 unità di personale ex Anpal	Monitoraggio dei dati	Monitoraggio dei dati	UD AeB
	28		Economica: riduzione di costi per output di servizio (riduzione ricorso al lavoro straordinario/su base annua)	-26% (confronto con il valore registrato nel 2019). Ha ovviamente inciso il Covid-19	Il ricorso al lavoro straordinario si attesta in termini stabili e ridotti, così da non subire effetti dal lavoro agile. Lo stesso risente di determinati picchi di attività durante l'anno, soprattutto negli uffici amministrativi. Il dato può non essere preso in considerazione			UD GeVRU
	29		Economica: riduzione di costi per missioni (riduzione grazie alla possibilità di videoconferenza in LA)	Baseline 2022: le spese per missioni relative al 2022 si sono ridotte rispetto a quelle del 2019 in misura pari al 27,8%	Per il 2025, 2026 e 2027 è verosimile assistere ad trend (già registrato nel 2023 e nel 2024) di crescita del numero delle missioni e della relativa spesa, essendo ripresa l'attività per missioni necessarie al migliore svolgimento delle attività di ricerca e/o di assistenza tecnica. L'utilizzo massivo dei sistemi di videoconferenza comunque permette di svolgere parte da remoto l'attività che, in certi casi, prima doveva essere svolta in missione (solo per completezza, a riprova di come comunque si tratti di una crescita modesta, può evidenziarsi che nel 2024 sono state effettuate 480 missioni contro le 455 del 2023 e deve considerarsi in proposito rilevante anche l'immissione nel 2024 nei ruoli dell'Istituto del personale ex Anpal del Comparto Ricerca)			UD GeVRU
Performance organizzativa	30		Temporale: riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	Monitoraggio dei dati	Monitoraggio dei dati, implementato da sistemi automatizzati legati alle procedure digitalizzate	Monitoraggio dei dati ed eventuale adeguamento del POLA	Monitoraggio dei dati ed eventuale adeguamento del POLA	Monitoraggio dei dati

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fase di sviluppo avanzato 2027	Fonte
Impatti	31		Sociale: per gli utenti, per i lavoratori	Realizzazione della prima survey sul ricorso al lavoro agile in INAPP (con successiva, nel 2022, realizzazione dello studio citato nel Piano)	Realizzata articolata analisi su dati del LA nel 2023, come sopra richiamata. Da valutare, in funzione degli esiti dell'analisi condotta sui dati del 2024, oltre che del termine al 30 giugno 2025 della prima applicazione del lavoro da remoto, l'avvio di una nuova rilevazione sul benessere lavorativo in LA. Eventuale adeguamento del POLA	Da valutare, in funzione degli esiti della rilevazione condotta nel 2025	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GeVRU/CUG/ Gruppo di lavoro costituito da dipendente assegnati alle diverse articolazioni dell'Istituto
	32		Ambientale: per la collettività	Non rilevato	Da valutare in funzione degli approfondimenti in merito alla possibilità di razionalizzare spazi in funzione del ricorso massimo al LA in INAPP.	Rilevare l'efficientamento energetico in funzione della eventuale razionalizzazione degli spazi in ragione del minor utilizzo delle postazioni di lavoro	Rilevare l'efficientamento energetico in funzione della eventuale razionalizzazione degli spazi in ragione del minor utilizzo delle postazioni di lavoro	
	33		Economico: per i lavoratori	Realizzazione della prima survey sul ricorso al lavoro agile in INAPP (con successiva, nel 2022, realizzazione dello studio citato nel Piano)	Realizzata articolata analisi su dati del LA nel 2023, come sopra richiamata. Da valutare, in funzione degli esiti dell'analisi condotta sui dati del 2024, oltre che del termine al 30 giugno 2025 della prima applicazione del lavoro da remoto, l'avvio di una nuova rilevazione sul benessere lavorativo in LA. Eventuale adeguamento del POLA	Da valutare, in funzione degli esiti della rilevazione condotta nel 2025	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GeVRU/CUG/ Gruppo di lavoro costituito da dipendente assegnati alle diverse articolazioni dell'Istituto

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fase di sviluppo avanzato 2027	Fonte
	34		Miglioramento / peggioramento salute organizzativa	Realizzazione della prima survey sul ricorso al lavoro agile in INAPP (con successiva, nel 2022, realizzazione dello studio citato nel Piano)	Realizzata articolata analisi su dati del LA nel 2023, come sopra richiamata. Da valutare, in funzione degli esiti dell'analisi condotta sui dati del 2024, oltre che del termine al 30 giugno 2025 della prima applicazione del lavoro da remoto, l'avvio di una nuova rilevazione sul benessere lavorativo in LA. Eventuale adeguamento del POLA	Da valutare, in funzione degli esiti della rilevazione condotta nel 2025	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GeVRU/CUG/ Gruppo di lavoro costituito da dipendente assegnati alle diverse articolazioni dell'Istituto
	35		Miglioramento / peggioramento salute professionale	Realizzazione della prima survey sul ricorso al lavoro agile in INAPP (con successiva, nel 2022, realizzazione dello studio citato nel Piano)	Realizzata articolata analisi su dati del LA nel 2023, come sopra richiamata. Da valutare, in funzione degli esiti dell'analisi condotta sui dati del 2024, oltre che del termine al 30 giugno 2025 della prima applicazione del lavoro da remoto, l'avvio di una nuova rilevazione sul benessere lavorativo in LA. Eventuale adeguamento del POLA	Da valutare, in funzione degli esiti della rilevazione condotta nel 2025	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GeVRU/CUG/ Gruppo di lavoro costituito da dipendente assegnati alle diverse articolazioni dell'Istituto
	36		Miglioramento / peggioramento salute economico-finanziaria	Realizzazione della prima survey sul ricorso al lavoro agile in INAPP (con successiva, nel 2022, realizzazione dello studio citato nel Piano)	Realizzata articolata analisi su dati del LA nel 2023, come sopra richiamata. Da valutare, in funzione degli esiti dell'analisi condotta sui dati del 2024, oltre che del termine al 30 giugno 2025 della prima applicazione del lavoro da remoto, l'avvio di una nuova rilevazione sul benessere lavorativo in LA.	Da valutare, in funzione degli esiti della rilevazione condotta nel 2025	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GeVRU/CUG/ Gruppo di lavoro costituito da dipendente assegnati alle diverse articolazioni dell'Istituto

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fase di sviluppo avanzato 2027	Fonte
					Eventuale adeguamento del POLA			
	37		Miglioramento / peggioramento salute digitale	Realizzazione della prima survey sul ricorso al lavoro agile in INAPP (con successiva, nel 2022, realizzazione dello studio citato nel Piano)	Realizzata articolata analisi su dati del LA nel 2023, come sopra richiamata. Da valutare, in funzione degli esiti dell'analisi condotta sui dati del 2024, oltre che del termine al 30 giugno 2025 della prima applicazione del lavoro da remoto, l'avvio di una nuova rilevazione sul benessere lavorativo in LA. Eventuale adeguamento del POLA	Da valutare, in funzione degli esiti della rilevazione condotta nel 2025	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GeVRU/CUG/ Gruppo di lavoro costituito da dipendente assegnati alle diverse articolazioni dell'Istituto

ALLEGATO 4. Piano triennale azioni positive 2025-2027

Proposta del Comitato Unico di Garanzia all'Amministrazione

1. Introduzione

Il **Piano triennale di azioni positive dell'Inapp** è un documento programmatico finalizzato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro. Esso rappresenta un adempimento per tutte le Pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. dell'art. 1 del DPR 81/2022 48 del D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 nonché della direttiva n.2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Il Piano (d'ora in poi PTAP), conformemente al dettato normativo, ha una durata triennale e persegue **l'obiettivo generale** di garantire le pari opportunità, realizzare condizioni di benessere organizzativo per tutti mediante la programmazione e l'attuazione di azioni e progetti volti a riequilibrare le situazioni di disparità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che operano all'interno dell'ente, sia attraverso il consolidamento di progetti già avviati sia promuovendone di nuovi.

Esso è redatto in coerenza con il documento di programmazione del Comitato Unico di Garanzia INAPP per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, istituito in ottemperanza alla Direttiva del 4 marzo 2011, il cui ruolo risulta sensibilmente rafforzato dalla Direttiva n. 2 del 2019, il cui obiettivo generale è quello di promuovere e diffondere la piena attuazione dei dispositivi vigenti in materia di parità, pari opportunità e non discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro e, al contempo, di sviluppare una cultura organizzativa tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche. Essa recepisce gli indirizzi europei e nazionali nonché le disposizioni normative intervenute nell'ultimo decennio, finalizzate all'applicazione del principio del *gender mainstreaming*, traducendoli in concrete linee di azione principalmente indirizzate ai vertici degli uffici, ai titolari degli uffici risorse umane, ai dirigenti pubblici, a persone con ruoli di responsabilità nonché al CUG e all'Organismo Indipendente di Valutazione (d'ora in poi OIV).

In particolare, le Linee di indirizzo allegate alla Direttiva n. 2 del 2019 insistono su:

- le politiche di reclutamento e gestione del personale (con riferimento ai punti da A a F);
- organizzazione del lavoro (con riferimento ai punti da A a D);
- formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (con riferimento ai punti da A a F);
- rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia.

A tal fine il PTAP intende perseguire i **seguenti obiettivi operativi**:

1. promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni e *mobbing* sul luogo di lavoro;
2. incremento del benessere organizzativo e promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro;
3. comunicazione, network e sinergie collaborative.

A ciascun obiettivo operativo afferiscono più azioni positive, così come indicato nella rappresentazione grafica seguente:

Promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni e mobbing sul luogo di lavoro	•3.1 Servizio Consigliera di Fiducia •3.2 Azioni correttive di follow-up derivanti dalle segnalazioni rappresentate dai dipendenti •3.3 Bilancio di genere •3.4 Uso non discriminatorio del linguaggio •3.5 Iniziative per il contrasto alla violenza di genere
Benessere organizzativo e conciliazione tra tempi di lavoro e vita personale	• 3.6 Indagine sul benessere organizzativo • 3.7 Azioni formative per la promozione della cultura della parità e del benessere • 3.8 Iniziative per migliorare il benessere lavorativo e familiare dei dipendenti • 3.9 Implementazione delle azioni realizzate dal ResPID • 3.10 Telelavoro • 3.11 Smart working • 3.12 Procedure di "Buon rientro" • 3.13 Giornata "Porte aperte"
Comunicazione, network e sinergie collaborative	•3.14 Network, sinergie, collaborazioni •3.15 Comunicazione e sezione web del portale

La strategia complessiva che informa il presente Piano parte dalla consapevolezza dei profondi cambiamenti con i quali negli ultimi anni l'Istituto si è confrontato e che hanno prodotto consistenti effetti sull'organizzazione del lavoro, sulla determinazione di nuove priorità di intervento, sulla redistribuzione dei compiti e sui processi di valorizzazione delle risorse disponibili. In particolare, le conseguenze della pandemia da Covid-19 hanno generato trasformazioni inedite quanto profonde nell'organizzazione e nell'esecuzione della prestazione lavorativa, sia sul piano individuale che collettivo: le misure di restrizione per il contenimento della diffusione del virus hanno portato all'introduzione massiccia e repentina del lavoro agile, rendendo necessaria l'attivazione di strategie personali e organizzative, la cui esperienza prosegue in forma strutturata – dal 2022 – attraverso contratti individuali con le/i dipendenti per lo svolgimento di una quota della prestazione lavorativa in modalità agile.

In ottemperanza alle disposizioni normative sopra indicate, la proposta di PTAP è stata trasmessa con comunicazione del 30/12/2024 rif. prot. n. 20972 dall'Inapp alla Consigliera di parità, dalla quale ha ricevuto parere positivo alla sua deliberazione con validità formale e alla sua piena attuazione in data 16/01/2025 (rif. prot. Inapp n. 672).

Principali riferimenti normativi

Normativa nazionale

Legge n. 125 del 10 aprile 1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

Legge n. 191 del 16 giugno 1998 recante “Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica”

D. Lgs. n. 196/2000 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144"

Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni del 23 marzo 2000

Art. 7, 54 e 57 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1° aprile 2006 “Codice delle Pari opportunità”

Decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81 -Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Legge del 23 aprile 2009 n. 38 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge del 23 febbraio 2009, n. 11, recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori”

Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Art. 21 della Legge n. 183 del 4 novembre 2010, “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”

D. Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015 sui congedi parentali

D. Lgs. n. 218 del 25 novembre 2016 recante “Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”

Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017 n. 3, recante Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile)

Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza

Direttiva del 24.06.2019 n. 1, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette

Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche»

Protocollo di intesa del 18 novembre 2020 tra la Ministra per la pubblica amministrazione, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia e la Rete Nazionale dei Comitati Unici di garanzia per il contrasto ai fenomeni di violenza di genere nelle amministrazioni

Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, recante «Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19»

Legge n. 4/2021 Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione

Legge 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Decreto legislativo n. 230/2021 Istituzione dell'assegno unico e universale per i figli a carico, in attuazione della delega conferita al Governo ai sensi della legge 1° aprile 2021, n. 46

Legge 30 dicembre 2021, n. 234 Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024

Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Legge 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. (21G00175) (GU Serie Generale n.275 del 18-11-2021)

Direttiva in materia di "riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme" del 29 novembre 2023. La recente emanazione del Decreto Legislativo n. 222 del 13 dicembre 2023, in attuazione della Legge delega n. 227 del 21 dicembre 2021, introduce specifiche disposizioni che vanno a modificare l'articolo 39 – ter del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 dedicato all'istituzione del Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro.

Nello specifico il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:

a) cura i rapporti con il Centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;

b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;

c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Con Determina n. 328 del 30 luglio 2019 del Direttore generale dell'Inapp è stata istituita la figura del Responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (ResPID). L'obiettivo è promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro, valorizzando la loro autonomia e la loro professionalità e conciliando le specifiche esigenze di vita, cura e lavoro. Tale figura ha operato, coerentemente con quanto previsto dal dettato normativo e regolamentare. Le attività svolte dal ResPID sono monitorate annualmente dal Cug e indicate nella sua relazione annuale. Per l'intero triennio, anche attraverso la partecipazione alla Rete dei Cug, proseguirà il confronto con i ResPID operativi presso enti di dimensione e mandato analogo a quello dell'Inapp per assumere informazioni sulle soluzioni adottate e che hanno mostrato già un buon livello di efficienza amministrativa e di efficacia.

Decreto Legislativo 3 maggio 2024, n. 62, Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato. (24G00079) (GU Serie Generale n.111 del 14-05-2024) – entrata in vigore del provvedimento: 30/06/2024 – in attuazione della legge n. 227 del 22 dicembre 2021, recante delega al Governo in materia di disabilità.

Normativa comunitaria

Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro

Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo sulla designazione di un consigliere nelle imprese o consigliere di fiducia

Direttiva Comunitaria 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 (in GU 19 luglio 2000, n. L 180): "Parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

Direttiva 2002/73/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 settembre 2002

Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio

Convenzione OIL del 15/06/2006 n.187 sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro

Accordo Quadro Europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 26/04/2007

Convenzione del Consiglio d'Europa di Istanbul dell'11/05/2011 sulla prevenzione e lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, ratificata dall'Italia con legge 27 giugno 2013 n. 77

Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190 - Sulla eliminazione delle violenze e le molestie sul luogo di lavoro

Raccomandazione dell'OIL del 21/06/2019 n. 206

Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione

Direttiva (UE) 2024/1385 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica

Direttiva (UE) 2024/1499 del Consiglio, del 7 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, tra le persone in materia di occupazione e impiego indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale e tra le donne e gli uomini in materia di sicurezza sociale e per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura, e che modifica le direttive 2000/43/CE e 2004/113/CE

Direttiva (UE) 2024/1500 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 maggio 2024, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, e che modifica le direttive 2006/54/CE e 2010/41/UE.

2. Il contesto

Si possono acquisire informazioni utili sul personale dell'Inapp, riassumendone i dati salienti secondo livelli differenti di analisi, quali il profilo professionale, il tipo di condizione contrattuale e l'ottica di genere dei suoi dipendenti.

Tali informazioni statistiche sono, pertanto, l'elemento basilare sul quale si sono individuate le misure proposte e delineate nel Piano triennale di azioni positive.

Possiamo, quindi, delineare un'analisi sintetica dei dati, con particolare riferimento ad un'ottica di genere successiva all'acquisizione ex lege del personale ex Anpal, ai sensi dell'art. 37 del D.P.C.M. n. 230/2023, appartenente al Comparto di Ricerca.

Tabella 1 - Distribuzione del personale per profilo professionale[82] e genere al 31 dicembre 2024 (unità di personale)

PROFILI PROFESSIONALI	UOMINI	DONNE	TOT. GENERALE (v.a.)	QUOTA DONNE%
Direttore generale	1	0	1	**0,00**
Dirigenti amministrativi	2	0	2	**0,00**
Personale di ricerca (ricercatori e tecnologi)	53	116	169	**68,64**
Collaboratori tecnici di ricerca (CTER)	34	140	174	**80,46**
Personale amministrativo	36	118	154	**76,62**
Operatori tecnici	11	10	21	**47,62**
TOTALE	***137***	***384***	***521***	***73,70***

Fonte: UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane

Al 31 dicembre 2024 risulta che l'Istituto è costituito da n. 521 unità di personale di cui quasi il 74% è rappresentato da donne. Le donne superano ampiamente la quota del 50% su tutti i profili professionali ad eccezione degli operatori tecnici per i quali la percentuale si attesta comunque al 48%.

[82] Il personale di ricerca include dirigenti di ricerca/tecnologi, primi ricercatori/tecnologi e ricercatori/tecnologi.

Figura 1 - Distribuzione del personale per profilo professionale e genere al 1° gennaio 2024 (unità di personale)

Di seguito è presentata la distribuzione del personale per fasce di età e genere.

Tabella 2 - Distribuzione del personale per genere e fasce di età al 31 dicembre 2024 (unità di personale)

GENERE	FASCE DI ETÀ							
	<=39	*40/44*	*45/49*	*50/54*	*55/59*	*60/64*	*OL 65*	**TOTALE (v.a.)**
Uomini	5	3	25	35	33	24	11	137
Donne	10	19	71	117	119	37	11	384
Totale (v.a.)	15	22	97	152	152	61	22	521
Quota donne %	**66,67**	**86,36**	**73,20**	**76,97**	**78,269**	**60,66**	**50,00**	**73,70**

Fonte: UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane

Per ciò che attiene l'analisi della distribuzione per genere e fasce di età, le donne rispetto agli uomini, superano ampiamente la quota del 60% su tutte le fasce di età, ad eccezione della fascia compresa tra 60 e 64 anni.

Figura 2 - Inapp - Distribuzione del personale per fasce di età e genere al 31 dicembre 2024 (unità di personale)

Di seguito è presentata l'analisi con la distribuzione del personale con incarichi di responsabilità secondo le due aree della Ricerca e dell'Amministrazione.

Tabella 3 - Distribuzione del personale con incarichi di responsabilità per genere al 1° gennaio 2024 (unità di personale)

RESPONSABILITÀ NON DIRIGENZIALI REMUNERATE															
Ricerca				Amministrazione											
Strutture di ricerca		Gruppi di ricerca		Settori		Servizi		Uffici		Unità funzionali		Gruppi		Segreterie	
U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
9	2	7	8	1	1	4	4	2	3	8	17	0	3	1	3
11		**15**		**2**		**8**		**5**		**25**		**3**		**4**	

Fonte: UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane

Nell'anno in corso si ottiene una prevalenza di genere maschile per ciò che attiene l'Area della Ricerca nelle Strutture con 9 sul totale di 11 e nei Progetti, mentre nei Gruppi di ricerca prevalgono le Donne con 8 incarichi sul totale di 15.

Il genere femminile è comunque maggiormente rappresentato negli Uffici Amministrativi, in particolare nelle Unità Funzionali con 17 unità su 25 e nei Gruppi con 3 unità totali.

3. Le azioni positive

Attività di informazione, formazione e sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni e mobbing sul luogo di lavoro.

3.1. Servizio Consigliera di Fiducia

La presenza della figura del/la Consigliere/a di Fiducia rappresenta per il Personale e per l'Amministrazione un elemento di garanzia a tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori in materia di pari opportunità e contrasto ad ogni forma di discriminazione. Nel triennio di riferimento di questo Piano viene confermata, quindi, l'opportunità di poter contare su tale Servizio nella misura e negli ambiti di intervento previsti dall'incarico. La consigliera di fiducia in carica in istituto fornisce consulenza e assistenza a chi segnala e/o denuncia di essere vittima di discriminazione, mobbing, molestie sessuali, molestie morali e/o psicologiche. È una figura professionale esterna all'Istituto, che agisce in piena autonomia e ha funzioni di prevenzione, ascolto, informazione e formazione volte a promuovere un clima organizzativo soddisfacente e a implementare la pari dignità e la pari libertà dei lavoratori e delle lavoratrici.
La Consigliera di Fiducia è una figura specializzata in dinamiche individuali e di gruppo, esterna e imparziale, che partecipa alla promozione e alla costruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere del personale. Durante gli incontri è garantita la massima riservatezza. Le informazioni e le testimonianze raccolte saranno aggregate e utilizzate – in forma anonima – per elaborare proposte di prevenzione del rischio stress lavoro correlato e proposte di miglioramento della qualità della vita lavorativa in generale.
La Consigliera di Fiducia offre uno spazio di ascolto, di riflessione e di elaborazione per tutti i lavoratori e le lavoratrici che subiscono e/o vivono situazioni di particolare disagio individuale e/o relazionale sul lavoro, a causa di comportamenti discriminanti, molestie, atteggiamenti denigratori e quant'altro possa essere compreso o assimilato al fenomeno del mobbing.
La figura della consigliera di fiducia è attiva all'Inapp dal 1° dicembre 2016. Per garantire l'accessibilità diretta ai servizi viene mantenuto aperto il canale di comunicazione – attivo già dal 2016 – costituito da un indirizzo di posta elettronica e da recapiti telefonici che il Personale potrà continuare ad utilizzare direttamente e autonomamente per interfacciarsi senza mediazioni con la Consigliere di fiducia.
La Consigliera/e di Fiducia collabora con il CUG fornendo indicazioni clusterizzate e anonime su situazioni di disagio, di discriminazione e di molestie rilevate, così da consentire al Comitato lo svolgimento del proprio ruolo e, in particolare quello di proporre all'Amministrazione le soluzioni e i fattori protettivi ritenuti più opportuni per garantire la risoluzione delle problematiche evidenziate.

Soggetto attuatore: CUG
Tempistica:
- da gennaio 2025 a dicembre 2027

Output:
- monitoraggio delle segnalazioni/denunce rappresentate dal personale Inapp

- report trimestrali sull'andamento delle segnalazioni
- report annuale conclusivo entro dicembre.

3.2 Azioni correttive di follow-up derivanti dalle segnalazioni rappresentate dai dipendenti

In riferimento alle funzioni proprie del CUG e al fine di perseguire al meglio gli obiettivi operativi indicati nel PTAP, sarà data particolare attenzione all'attività di monitoraggio delle segnalazioni sulla base dei risultati derivanti dalle Relazioni predisposte dalla Consigliera/e di fiducia in riferimento alle istanze presentate dai lavoratori e dalle lavoratrici dell'Inapp. Tale attività risulta fondamentale ai fini della progettazione di azioni positive effettivamente rispondenti ai bisogni ed alle criticità rilevate all'interno dell'ente, orientando l'azione dell'amministrazione in termini di efficacia e superamento dei *gap* nonché potenziando il ruolo propositivo e propulsivo del CUG, fondamentale per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nel luogo di lavoro.

Soggetto attuatore: CUG

Tempistica:
- da gennaio 2025 a dicembre 2027

Output:
- definizione di un gruppo di lavoro interno al CUG
- riunioni periodiche
- confronto con la Consigliera di fiducia
- elaborazione proposte

3.3 Bilancio di genere

Il CUG dell'Inapp, di concerto con la direzione generale, ha avviato a fine 2021 un progetto finalizzato alla realizzazione del bilancio di genere dell'istituto. Il bilancio di genere è uno strumento che consente di analizzare *come le risorse economiche vengono progettate ed impiegate da un'amministrazione pubblica e come tali decisioni di spesa impattano sui due generi, ossia quali effetti e quali ricadute producono su donne e uomini.* Il *gender budgeting* si pone l'obiettivo, pertanto, di integrare la prospettiva di genere nell'analisi e nella costruzione del bilancio.

I bilanci, seppur siano strumenti di trasparenza rivolti all'universo dei destinatari, non sono strumenti "neutri" rispetto al genere, vale a dire che non sempre determinano effetti omogenei su uomini e donne. I due generi risentono in maniera diversa delle impostazioni di bilancio sia in ragione delle proprie condizioni socio-economiche sia per caratteristiche proprie. L'organizzazione di un bilancio, pertanto, può comportare effetti anche su questioni non immediatamente controllabili e visibili, effetti divergenti non voluti ma prevedibili da tenere conto in fase di programmazione.

Pertanto, il gender budgeting, da un lato consente di analizzare ed evidenziare come l'azione pubblica può tradursi, attraverso le decisioni di spesa, in un meccanismo che amplia o riduce le diseguaglianze fra donne e uomini e dall'altro permette di introdurre correttivi sulla base di obiettivi di miglioramento individuati.
In altri termini, con il gender budgeting cambia la prospettiva della messa a punto del bilancio in un'organizzazione, che si basa sulla consapevolezza iniziale che la variabile di genere incide ex ante nella fase di costruzione del bilancio (e quindi richiede una specifica capacità di lettura e di programmazione) e rappresenta la categoria di verifica del diverso impatto e delle ricadute che le entrate e le spese hanno a regime su donne e uomini.
A valle di tali considerazioni l'Inapp ha progettato un percorso articolato in diverse fasi di lavoro, avviato nel corso dell'anno 2021. A tal fine è stato istituito un gruppo di lavoro ad hoc, integrato dall'attivazione di una collaborazione esterna di una professionalità esperta di costruzione del GB, utile a sostenere adeguatamente la specificità del tema e la complessità tecnica che lo caratterizza.
In esito al percorso realizzato, sono stati realizzati il "Bilancio di genere INAPP" e le "Linee guida per il Bilancio di genere negli enti pubblici di ricerca". Si prevede, nelle annualità di riferimento del presente Piano, di realizzare attività di disseminazione e divulgazione di quanto prodotto, sia all'interno della rete CUG che nell'ambito della comunità scientifica.

Soggetto attuatore: CUG con la collaborazione della struttura di ricerca Mercato del lavoro
Tempistica:

- da gennaio 2025 a dicembre 2026

Output:

- attività di disseminazione e divulgazione sulle principali linee guida emerse dal lavoro

3.4 Progetto "Uso non discriminatorio del linguaggio"

L'adozione sistematica di un linguaggio non discriminatorio nelle comunicazioni contribuisce all'affermazione di una cultura basata sul rispetto delle differenze e sulla parità dei diritti. Al fine di attribuire rilevanza e pari valore linguistico con riferimento ai fattori di rischio di discriminazione individuati dalle norme europee e nazionali, l'Inapp intende sostenere azioni volte a incrementare la consapevolezza dell'importanza del linguaggio non discriminatorio e sensibilizzare la comunità delle lavoratrici e dei lavoratori sull'uso corretto della lingua italiana in tale prospettiva.
In linea con quanto sancito dalla direttiva n. 2/2019 e in continuità con i Piani di azioni positive precedenti, si prevede per le prossime annualità di implementare una linea di attività finalizzata alla predisposizione e alla realizzazione di un *vademecum* interno per l'uso non discriminatorio del linguaggio. A partire della riflessione avviata nell'ambito del Comitato e della realizzazione del primo report "*Le parole sono importanti. Verso il Vademecum INAPP per l'uso di un linguaggio non discriminatorio*", sarà definito un gruppo di lavoro interno, che attraverso la collaborazione del personale dell'ente potrà avviare una riflessione sul tema e qualora ritenuto opportuno procedere alla realizzazione di un vademecum per l'uso non discriminatorio del linguaggio, da adottare in Istituto.

Soggetto attuatore: CUG con le Aree di ricerca e Servizio per la Comunicazione
Tempistica:

- da gennaio 2025 a giugno 2026

Output:

- incontri gruppo di lavoro;
- elaborazione *vademecum*;
- attività di promozione e diffusione.

3.5 Iniziative per il contrasto alla violenza di genere

La violenza di genere costituisce una violazione dei diritti umani nonché una forma di discriminazione contro le donne e comprende tutti gli atti di violenza fondati sul genere che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenze di natura fisica, sessuale, psicologica o economica, comprese le minacce di compiere tali atti, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sia nella vita pubblica che nella vita privata. La violenza sulle donne non rappresenta dunque una questione che attiene alla sfera privata, essa ha conseguenze devastanti su tutte le relazioni sociali, lavorative e produttive delle donne vittime determinando significativi costi economici e sociali.
In continuità con le iniziative delle annualità precedenti, attraverso l'adesione alla Giornata internazionale contro la violenza sulle donne e l'installazione di una panchina rossa nel cortile interno dell'Istituto quale simbolo visibile e permanente dell'impegno dell'Istituto, e in linea con quanto previsto dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", il CUG intende avviare ulteriori iniziative di formazione, sensibilizzazione e comunicazione finalizzate a diffondere una più approfondita conoscenza e consapevolezza del tema, anche prevedendo la realizzazione di specifici seminari e incontri di confronto e formazione. Nel 2023 il CUG ha realizzato un'iniziativa di formazione, informazione e sensibilizzazione rivolte al Personale, in particolare sono state condotte le seguenti fasi di lavoro:

- Progettazione e realizzazione di un percorso formativo sulla violenza di genere rivolto al personale;
- Produzione e diffusione di materiali di sensibilizzazione sul tema;
- Adesione dell'istituto alla giornata mondiale contro la violenza sulle donne, fissata annualmente al 25 novembre.

Nel 2025 si intende proseguire la riflessione sul tema, in particolare volta all'identificazione di future azioni – anche formative – da dedicare al personale dell'Istituto.
Inoltre, si prevede la consueta adesione dell'istituto alla Giornata mondiale contro la violenza sulle donne (25 novembre).

Soggetto attuatore: CUG
Tempistica:

- da gennaio 2025 a dicembre 2027

Output:

- identificazione di elementi operativi per la realizzazione di attività divulgative e formative
- adesione alla giornata internazionale contro la violenza sulle donne

Benessere organizzativo e promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

3.6 Indagine sul benessere organizzativo

Il clima e il benessere organizzativo sono dimensioni rilevanti che determinano senso di appartenenza alla cultura organizzativa e influiscono sulla soddisfazione e sulla produttività. Il benessere organizzativo può essere inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere un alto livello di salute fisica, psicologica e sociale dei lavoratori. In letteratura c'è un ampio accordo nel ritenere che lo stato di benessere di un'organizzazione derivi da un insieme multiplo di dimensioni, tra le quali il clima organizzativo, inteso come l'atmosfera prevalente che si respira, costituisce certamente un fattore predominante. Il clima è influenzato a sua volta della cultura dell'organizzazione, vale a dire l'insieme coerente di assunti fondamentali che il gruppo di lavoro assume come il modo corretto di percepire, pensare e agire. Se si considera che la cultura dell'organizzazione descrive cos'è l'organizzazione stessa, il clima è un'indicazione di cosa i dipendenti sentono e credono sia l'organizzazione. Di conseguenza, il clima rappresenta le percezioni dei dipendenti riguardo l'organizzazione stessa.

Il benessere organizzativo può essere definito come l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la dinamica della convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando la qualità della vita e il grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative. Il concetto di salute/benessere organizzativo in letteratura è relativamente recente. Di seguito si riporta un breve e sintetico excursus di come si sia evoluto il paradigma concettuale in materia. Agli inizi del XX secolo, il lavoratore era concepito una appendice della macchina, che non poteva esplicitare bisogni diversi da quelli connessi alla tecnologia di cui l'azienda si avvaleva. Scopo dell'azienda era quello di conseguire il miglior risultato, inteso in termini di costi e benefici economici, senza tenere in considerazione né l'ambiente di lavoro né lo stato di salute del lavoratore. Negli anni 30 si comincia a porre attenzione agli infortuni in ambito lavorativo, si inizia a parlare di rischio-sicurezza e si introducono strumenti di assistenza per il miglioramento della sicurezza delle condizioni di lavoro. Tra il 1950 e il 1960, con la rinascita industriale e sociale, si comincia a prestare attenzione allo stato di salute non solo fisico, ma anche mentale, ma è dagli anni '90 che nella definizione del benessere l'enfasi è posta alla salute psicofisica complessiva del lavoratore. In tale ottica il costrutto del benessere diventa multidimensionale e si assiste al passaggio da determinanti individuali a determinanti organizzative: si introduce così la concezione di organizzazione salubre vs organizzazione malsana. Questo approccio riconosce che il lavoro può avere un effetto significativo sul coinvolgimento dei lavoratori, sulla loro soddisfazione e sulla loro salute e che, a loro volta, questi aspetti hanno un impatto sulla produttività e sull'efficacia dell'organizzazione. In tale concezione l'attenzione è rivolta all'organizzazione, ai suoi processi e alle sue relazioni.

Un'indagine ricorrente sul clima e il benessere organizzativo ha come obiettivo quello di realizzare una fotografia oggettiva, proprio perché somma delle diverse soggettività, della

soddisfazione del personale e delle sue attese in relazione ad alcune tematiche determinate (ambiente di lavoro e sicurezza, qualità percepita dei servizi, adeguatezza e valorizzazione delle competenze ecc.). Monitorare il clima e il benessere è quindi uno strumento funzionale a rilevare la cultura organizzativa dominante, a segnalare l'eventuale manifestarsi di fenomeni discriminatori e/o di disagio, ad ascoltare e quindi a mobilitare le energie presenti nell'organizzazione per implementare azioni e interventi volti al miglioramento continuo.
In Istituto, in ottemperanza del dettato normativo, nel 2011 e 2014 l'OIV INAPP ha realizzato due indagini sul personale dipendente. Una nuova rilevazione sul clima e sul benessere organizzativo interno, è apparsa, quindi, quanto mai opportuna e si è proceduto tra fine 2021 e il 2022, con la nuova indagine per valutare il benessere organizzativo dell'Inapp in tempo di Covid, nella convinzione che le opinioni delle lavoratrici e dei lavoratori rappresentino un'importante opportunità per acquisire utili informazioni e per contribuire al miglioramento delle politiche di sviluppo del potenziale della nostra amministrazione. A seguito della rilevazione, i risultati sono stati presentati in un seminario dedicato al personale Inapp a maggio 2023. Per poter meglio leggere i risultati emersi, probabilmente condizionati dalla particolare situazione emergenziale, si è deciso di procedere con una nuova indagine. La rilevazione è stata effettuata in modalità CAWI negli ultimi mesi del 2023 (ottobre-dicembre).
Nel corso del 2025, saranno realizzati alcuni focus-group orientati a definire le dimensioni di analisi da approfondire, anche alla luce dei recenti cambiamenti relativi all'ingresso del personale ex-Anpal, nella successiva edizione dell'indagine sul benessere organizzativo, da realizzarsi presumibilmente a partire dal 2026.

Soggetto attuatore: CUG, in collaborazione con il SIA e con il Servizio Statistico dell'Inapp per l'elaborazione dei dati ottenuti
Tempistica:
- gennaio 2025 a dicembre 2027

Output:
- definizione del gruppo di lavoro
- definizione delle tracce per i focus-group e loro realizzazione per l'individuazione delle dimensioni di analisi
- nuova edizione dell'indagine

3.7 Azioni formative per la promozione della cultura della parità e del benessere

L'attenzione alla formazione e alla sensibilizzazione dei dipendenti di una organizzazione su tematiche che favoriscono benessere organizzativo, sentimento di appartenenza, sentimento di autoefficacia e, più in generale, l'implementazione delle soft skills, si è molto arricchita nel recente periodo a seguito di una maggiore diffusa attenzione e consapevolezza sul tema. Le evidenze empiriche evidenziano in proposito che garantire e promuovere una formazione di qualità, che risponda alle esigenze delle persone, favorisce migliore senso di appartenenza da parte dei membri dell'organizzazione e ha un impatto positivo sulla partecipazione, sulla motivazione, sull'impegno e sulla propensione all'innovazione. Allo stesso tempo, percorsi formativi di qualità proposti in maniera ricorrente e partecipata, hanno effetti sulla soddisfazione di vita in generale, sullo stato di salute, sul benessere individuale e sull'equilibrio

tra diversi ambiti di vita delle persone. Possono anche costituire strumenti efficaci per migliorare le collaborazioni tra capi e colleghi, per instaurare un dialogo costruttivo e agiscono come fattori di protezione prevenendo conflitti di ruolo e/o conflittualità interpersonali, percezioni di iniquità, disuguaglianza e discriminazione. Nella convinzione che la realizzazione di cicli/percorsi formativi su tematiche quali l'intelligenza emotiva, l'empowerment, il cambiamento, la diversità, l'inclusione lavorativa, sollecitino e implementino, oltre che la percezione di un clima organizzativo sereno, anche la promozione di stili di vita più soddisfacenti e la valorizzazione e la crescita personale e professionale, negli scorsi anni, l'Inapp per il tramite del CUG e in sinergia con l'ufficio formazione, ha realizzato due diversi percorsi formativi per ogni anno.
A valle dei positivi risultati ottenuti, per il triennio 2025-2027 si intende implementare tali azioni prevedendo di realizzare percorsi formativi su argomenti di interesse collettivo quali: benessere organizzativo, gestione del cambiamento, gestione dei conflitti, resilienza, empowerment individuale. Le tematiche oggetto degli incontri saranno di volta in volta individuate sulla base delle indicazioni del CUG, a seguito di una puntuale attività di analisi e di conoscenza delle problematiche emergenti al fine di elevare il livello del benessere organizzativo e personale, valorizzare le persone sia come individui sia come professioniste e professionisti, affrontare il cambiamento nel lavoro come una sfida e un'opportunità di crescita professionale, sviluppare capacità di adattamento ai nuovi contesti e promuovere uno stile di relazione con i colleghi e le colleghe che si fondi sulla comunicazione assertiva ed efficace e, non ultimo, favorire l'inclusione del personale con disabilità. Inoltre, si terrà conto degli elementi relativi all'ingresso del personale ex-Anpal, con l'obiettivo di accompagnare positivamente il rientro in istituto. I percorsi si terranno in modalità telematica per favorire la partecipazione anche da remoto.

Soggetto attuatore*:* CUG, con la partecipazione dell'ufficio formazione dell'Inapp
Tempistica:
- gennaio 2025 – dicembre 2027

Output:
- realizzazione percorsi formativi

3.8 Iniziative per migliorare il benessere lavorativo e familiare dei dipendenti

L'Istituto intende realizzare un insieme di iniziative finalizzate a sostenere il benessere dei propri dipendenti, con riferimento agli aspetti correlati alla conciliazione vita-lavoro ma più in generale puntando ad individuare soluzioni orientate alla creazione e diffusione del benessere nel luogo di lavoro e al miglioramento del clima aziendale, al miglioramento della produttività e della motivazione dei lavoratori e delle lavoratrici.
A titolo esemplificativo, potranno essere varate convenzioni con strutture deputate alla cura e alla custodia dei minori, anche secondo gli elementi definiti nella Direttiva n. 3/2017 in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ma anche, convenzioni per acquistare a prezzi ridotti abbonamenti per parcheggi privati nei dintorni dell'Istituto, ai servizi di traporto pubblico e tariffe agevolate per i servizi di *car* e *bikesharing*.
Potranno così essere organizzati eventi finalizzati ad incrementare il senso di appartenenza all'ente e iniziative di *team building* sia collegate allo sviluppo di competenze e attività professionali sia orientate alla socializzazione che alla solidarietà.

In questo contesto si inserisce l'attività avviata in Istituto a febbraio 2024 denominata "Un coro all'Inapp", un laboratorio musicale e vocale aperto a tutti i dipendenti ed ex dipendenti dell'Istituto, la cui sperimentazione in questi dieci mesi ha ottenuto un feedback molto positivo da parte del personale dell'Istituto, confermandone il valore aggregativo e inclusivo, orientato al benessere organizzativo e a favorire le relazioni interpersonali e il senso di appartenenza all'Ente. L'attività si basa anche sull'acquisizione di competenze musicali e vocali finalizzate alla creazione di un coro permanente dell'Istituto, che potrebbe configurarsi, in una sua eventuale connotazione stabile, in una buona prassi della Pubblica amministrazione, oltre che, in futuro, un possibile elemento di promozione dell'immagine dell'Ente attraverso la realizzazione di esibizioni e concerti a carattere sociale.

Soggetto attuatore: Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane, con il supporto del CUG e del Servizio per la Comunicazione
Tempistica:
- gennaio 2025-dicembre 2027

Output:
- creazione del coro permanente dell'Istituto – Coro Inapp
- realizzazione e consolidamento delle attività del Coro Inapp
- attivazione di convenzioni
- implementazione del *portlet* informativo
- organizzazione di eventi interni o esterni all'istituto

3.9 Implementazione delle azioni realizzate dal Responsabile dei processi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (ResPID)

In linea con il secondo Programma di azione biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, in attuazione della legislazione nazionale e internazionale, in particolare ai sensi dell'art.39 ter del D. Lgs. n.165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., come introdotto dall'art.10 del D. Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, e della Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, secondo cui "al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento", con Determina n. 328 del 30 luglio 2019 del Direttore generale dell'Inapp è stata istituita la figura del Responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (ResPID). L'obiettivo è promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro, valorizzando la loro autonomia e la loro professionalità e conciliando le specifiche esigenze di vita, cura e lavoro. Tale figura ha operato, coerentemente con quanto previsto dal dettato normativo e regolamentare, prendendo in carico i casi di persone con disabilità e di volta in volta individuando le opportune soluzioni.
Le funzioni specifiche, come da Direttiva sopra citata, sono le seguenti:

- essere primo referente di supporto del lavoratore con disabilità, sia in fase di accesso all'impiego che per lo svolgimento delle sue mansioni o per ogni altra situazione di possibile conflitto o disagio;
- elaborare, con il coinvolgimento del lavoratore, soluzioni operative a situazioni di disagio che condizionino negativamente la piena inclusione lavorativa nello specifico contesto lavorativo e favorire soluzioni;
- predisporre le azioni necessarie per l'adeguamento delle postazioni di lavoro, degli strumenti di lavoro, dei luoghi di lavoro;
- pianificare e promuovere interventi che consentano l'adeguata formazione del lavoratore ad eventuali dispositivi adattati e l'accesso, ove possibile, ai rimborsi attivabili presso l'INAIL o presso il Fondo Regionale per l'Occupazione dei Disabili;
- monitorare e valutare costantemente le singole situazioni, i cambiamenti del contesto lavorativo e delle caratteristiche individuali, al fine della prevenzione e della rimozione di eventuali problematiche;
- esercitare un ruolo di coinvolgimento delle figure preposte alla gestione delle risorse umane, degli addetti alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni.

Le attività svolte dal ResPID sono monitorate annualmente dal Cug e indicate nella sua relazione annuale.
Per l'intero triennio, anche attraverso la partecipazione alla Rete dei CUG, proseguirà il confronto con i ResPID operativi presso enti di dimensione e mandato analogo a quello dell'Inapp per assumere informazioni sulle soluzioni adottate e che hanno mostrato già un buon livello di efficienza amministrativa e di efficacia.

Soggetto attuatore: Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane
Tempistica:
- gennaio 2025- dicembre 2027

Output:
- relazione sintetica annuale sulle attività svolte

3.10 Telelavoro

In ragione della scadenza del regolamento dell'Inapp sul telelavoro, l'Istituto ha avviato la predisposizione di un disciplinare che includa sia la nuova regolamentazione relativa al telelavoro che quella relativa allo *smart working* ordinario, ai sensi della Legge n. 81/2017. La fase di redazione è stata avviata nel corso dell'annualità 2020 e ha consentito la predisposizione di un nuovo regolamento, adottato con mediante Verbale d'intesa sottoscritto in data 22 luglio 2021.
In attuazione del suddetto regolamento, si è proceduto con la pubblicazione dei bandi per l'assegnazione delle posizioni di telelavoro, come di seguito riportato:
- Determina n. 429 del 15 novembre 2022 – Bando per l'assegnazione al Telelavoro
- Determina del Direttore generale n.473 del 16 dicembre 2022 – Assegnazione al telelavoro in Inapp per l'anno 2023.

- Determina del Direttore generale n. 350 del 22 novembre 2023 – Bando per l'assegnazione al telelavoro nel 2024
- Determina del Determina del Direttore generale n.383 del 19 dicembre 2023 – Assegnazione al telelavoro in INAPP per l'anno 2024.

In ragione dell'introduzione dello smart working al quale potranno accedere tutti/e i/le dipendenti dell'ente, la percentuale di accesso al telelavoro è stata definita nella misura dell'8% del personale.
Nel corso del mese di dicembre 2024, l'Istituto ha avviato la sperimentazione del lavoro da remoto, secondo quanto previsto dal CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, quale ulteriore modalità di erogazione della prestazione lavorativa e in sostituzione del telelavoro. Tale modalità sarà accessibile a tutti i dipendenti previa richiesta e con decorrenza partire dal mese di gennaio 2025.

Soggetto attuatore: Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane e Comitato Telelavoro e Smart working
Tempistica: gennaio 2025 – dicembre 2027
Output:
- Sperimentazione del lavoro da remoto

3.11 Smart working

Lo *smart working* è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. La definizione, contenuta nella Legge n. 81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come ad esempio: pc portatili, *tablet* e *smartphone*). Durante l'emergenza Covid-19 anche le pubbliche amministrazioni che non si erano dotate di una propria regolamentazione ordinaria in materia, si sono confrontate con un numero significativo di dipendenti ai quali è stato chiesto di lavorare da casa, delineando lo *smart working* quale modalità ordinaria di lavoro per la PA.
Anche l'Inapp, a partire dal 6-7 marzo 2020, con successivi provvedimenti ha introdotto il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, adeguandosi e dando attuazione, di volta in volta, a tutte le disposizioni governative in materia.
Nel corso del 2021 l'Istituto ha avviato e portato a compimento, con la collaborazione del Comitato paritetico per il telelavoro e lo smart working, la redazione di un regolamento interno volto a disciplinare le caratteristiche e le modalità attuative del lavoro agile all'Inapp. Tale regolamento è stato approvato mediante verbale di intesa sottoscritto in data 22 luglio 2021.
Inoltre, ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla Legge n. 77 del 2020 e il Decreto ministeriale del 9 dicembre 2020 del Ministro della Funzione Pubblica, è stato predisposto il Piano organizzativo del lavoro agile (P.O.L.A.) nell'ambito del quale è stata prevista la realizzazione di una survey interna volta ad indagare i punti di forza e

debolezza dell'attuazione del lavoro agile emergenziale all'Inapp, somministrata al personale nel marzo del 2021. Dal 2022 l'Istituto ha provveduto alla stipula dei contratti individuali di lavoro agile dei dipendenti ed ha posto in essere una procedura digitalizzata per la redazione e consegna delle relazioni di monitoraggio.
In ragione del trasferimento del personale ex-Anpal, si prevede l'estensione anche a tala personale delle medesime condizioni di fruizione del lavoro agile già applicate dall'Istituto. A tal fine, già dal mese di dicembre 2024 sono state avviate le necessarie procedure volte a garantire la fruizione delle modalità a tutto il personale fino al mese di marzo 2026.
Soggetto attuatore*:* Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane e Comitato Telelavoro
Tempistica:
- gennaio 2025 – dicembre 2027

Output:
- implementazione regolamento *smart working* ordinario
- attuazione dello *smart working* ordinario
- stipula contratti individuali di lavoro agile per il personale ex-Anpal
- rinnovo contratti individuali di lavoro agile
- realizzazione del monitoraggio

3.12 Procedure di "Buon rientro" dopo lunga assenza

Il personale dipendente che rientra in servizio dopo lunghi periodi di assenza – congedo di maternità e/o il congedo parentale, malattia, aspettativa ecc. – può trovarsi di fronte a numerosi cambiamenti che possono originare problematiche e difficoltà:
- sul piano dell'organizzazione, la necessità di collaborare con persone nuove, il semplice cambiamento delle mansioni affidate ai colleghi, ridefinizione dell'organizzazione interna o esterna alla struttura di appartenenza (istituzione/soppressione di servizi o uffici);
- sul piano normativo o istituzionale;
- sul piano delle modalità di svolgimento del lavoro;
- sul piano logistico.

Occorre, quindi, individuare pratiche e procedure di accoglienza in grado di mettere la lavoratrice o il lavoratore nella condizione di poter riprendere il proprio lavoro con serenità e soddisfazione e per rendere meno problematico il re-inserimento.
La fase di avvio del processo di rientro assistito si concretizzerà in uno o più colloqui tesi a favorire uno scambio di informazioni tra il dipendente e l'amministrazione ed il dipendente con il proprio responsabile/gruppo di lavoro. Alla fase iniziale, finalizzata a verificare le condizioni del reinserimento anche tenendo conto delle sue aspettative/disponibilità nonché delle strategie organizzative e gestionali, segue una fase di assestamento e di progressivo "stabile" inserimento pienamente operativo.

Soggetto attuatore: Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane
Tempistica:
- gennaio 2025 – dicembre 2027

Output:

- report di sintesi entro dicembre 2027

3.13 Giornata "Porte aperte"

Il coinvolgimento di oltre 200 enti ed aziende testimonia validità e interesse verso l'iniziativa promossa dal Corriere della Sera/Economia riguardante l'istituzione di una Giornata annuale di incontro che coinvolge figli dei dipendenti con l'obiettivo di mostrare dove lavorano i genitori e soprattutto far comprendere meglio la natura e i contenuti del loro impegno lavorativo.
L'Inapp ha già aderito con successo a questa iniziativa e prevede di replicarla con cadenza annuale. Nel triennio 2021-2023 non è stato possibile realizzare l'iniziativa, a causa delle misure di distanziamento dovute all'emergenza sanitaria da Covid-19.
Sarà individuata una data, tra il mese di marzo e il mese di dicembre, in corrispondenza con la chiusura delle scuole: in tal modo, l'azione avrà anche una valenza conciliativa. La giornata "Porte aperte" per i figli delle lavoratrici e dei lavoratori sarà preceduta da un momento conviviale con tutti i dipendenti dell'Istituto di saluti e di condivisione con la partecipazione del Direttore generale, del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane e del CUG.

Soggetto attuatore: CUG
Tempistica:

- marzo 2025 – dicembre 2027

Output:

- realizzazione annuale dell'iniziativa "Porte aperte".

Comunicazione, network e sinergie collaborative

3.14 Network, sinergie, collaborazioni

Al fine di implementare cultura comune relativamente agli oggetti di attenzione del CUG, l'Inapp ritiene importante attivare strumenti e azioni a garanzia della trasparenza, della condivisione e della possibilità di utilizzo delle informazioni e delle azioni positive da parte sia di tutti i dipendenti dell'Inapp sia coinvolgendo altre organizzazioni. È necessario, a riguardo, utilizzare modalità comunicative e linguaggi inclusivi e rispettosi delle differenze, massimizzando la fruibilità di tutte le informazioni affinché le stesse siano facilmente accessibili sia all'interno sia all'esterno dell'organizzazione.
Nel triennio 2025-2027 si intende incrementare la collaborazione con altri enti con particolare riferimento al network relativo alle università e agli enti di ricerca della rete dei CUG per mettere a sistema le comuni conoscenze degli enti di ricerca e per capitalizzare le esperienze e le migliori pratiche di ciascuno, conferenze, seminari ed eventi di sensibilizzazione e approfondimento sulle tematiche del bilancio di genere, del benessere organizzativo, della leadership. Gli eventi saranno organizzati dall'Inapp, in collaborazione con specifici settori delle Università e/o con altri enti di ricerca e organizzazioni interessati alla promozione delle varie tematiche affrontate.

Soggetto attuatore: CUG, ufficio comunicazione, ufficio formazione, rete dei CUG
Tempistica:

- gennaio 2025-dicembre 2027

Output:

- seminari di studio, gruppi di lavoro e conferenze

3.15 Comunicazione e sezione web del portale

La percezione dell'efficacia e dell'utilità dell'azione del CUG INAPP da parte del Personale dipende in misura rilevante dalla chiarezza con la quale i compiti del CUG, gli obiettivi dei servizi offerti, i ruoli dei diversi attori coinvolti, i limiti e i vincoli operativi da considerare e rispettare sono stati comunicati e correttamente compresi. La massima visibilità dei servizi del CUG rappresenta la condizione necessaria perché il personale ed i vertici dell'Istituto percepiscano tale "struttura di servizio" non solo come soggetto a tutela del benessere e dei diritti di ciascun membro della comunità dell'Istituto, ma anche come utile interlocutore nei diversi processi di sviluppo e di innovazione organizzativa in corso o programmati. Una sistematica azione di informazione e sensibilizzazione sui servizi e sulle funzioni del CUG INAPP contribuisce, pertanto, all'incremento dell'efficacia dei servizi stessi.
Il CUG si impegna, oltre a implementare la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità, anche a far conoscere al personale il ruolo del Comitato e i suoi compiti, le iniziative e le attività intraprese, mediante incontri periodici oltreché attraverso l'implementazione e l'aggiornamento puntuale delle pagine del sito *web* dedicate, al fine di fornire un'informazione aggiornata e costantemente accessibile sulle attività in essere.
In particolare, nel triennio 2025-2027 viene mantenuta la programmazione e la realizzazione di azioni che possano favorire il rafforzamento e il consolidamento delle relazioni interne ed esterne tra il CUG e i diversi attori, uffici e specifiche unità organizzative (quali i vertici dell'Istituto, l'OIV, la Rete Nazionale dei CUG, gli organi e gli uffici, i responsabili prevenzione, i medici competenti ecc.). A tal fine, si prevede di realizzare incontri *ad hoc* con gli interlocutori rilevanti finalizzati ad illustrare il Piano di lavoro in vigore, i risultati e i prodotti realizzati e pianificati e di rafforzare l'utilizzo dei canali di informazione digitali (sito, intranet) per la comunicazione interna ed esterna all'Istituto. In particolare, sarà garantito il continuo aggiornamento della sezione del Portale Inapp dedicata al CUG quale veicolo di conoscenza e di promozione delle azioni positive poste in atto, nonché come strumento di divulgazione delle iniziative rivolte alla promozione della cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere lavorativo.

Soggetto attuatore: servizio Comunicazione in sinergia con il CUG
Tempistica:

- gennaio 2025 - dicembre 2027

Output:

- seminari interni
- aggiornamento del portale Inapp

4. Il monitoraggio e la valutazione del piano

La Direttiva n. 2/2019 stabilisce la necessità di relazionare annualmente in ordine allo stato di attuazione del PTAP. A tal fine, il CUG è chiamato a elaborare un piano di monitoraggio dello stato di attuazione delle attività previste nel PTAP nonché a evidenziare le eventuali inadempienze. Tali informazioni dovranno confluire nella relazione annuale, da produrre entro il 30 marzo e da inviare all'indirizzo e-mail preposto del Dipartimento Funzione Pubblica.
Si prevede, pertanto, la predisposizione di un piano di monitoraggio delle azioni previste nel PTAP, con la finalità di verificare gli scostamenti tra quanto programmato e quanto effettivamente realizzato e di fornire indicazioni per interventi di implementazione del Piano stesso. Gli esiti del monitoraggio consentiranno la compilazione delle informazioni richieste nella pagina dedicata del Portale dei CUG.

Soggetto attuatore: CUG
Tempistica:

- entro il 30 marzo 2025
- entro il 30 marzo 2026
- entro il 30 marzo 2027

Output:

- report annuali

PIANO FINANZIARIO

Il Piano finanziario indica lo stanziamento a copertura dei costi relativi a specifiche azioni che necessitano l'intervento di competenze esterne quale il servizio della Consigliera di fiducia per la quale è prevista la copertura dei costi legati al compenso e agli oneri riflessi a carico dell'Inapp, sino al 31 dicembre 2025.
Si evidenzia che l'attuale Consigliera di fiducia ha un contratto in scadenza fissato al 28 febbraio 2025.

Annualità 2025	Costi Previsti
Incarichi libero professionali di studi, ricerca e consulenza - quota 2025 (Consigliere/a di Fiducia) € 13.500,00	€ 13.500,00

Cronoprogramma

AZIONE POSITIVE	2024				2025				2026			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Attività di informazione, formazione e sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni e mobbing sul luogo di lavoro												
3.1 Servizio Consigliera di Fiducia												
3.2 Azioni correttive di follow-up derivanti dalle segnalazioni rappresentate dai dipendenti												
3.3 Bilancio di genere												
3.4 Progetto "Uso non discriminatorio del linguaggio"												
3.5 Iniziative per il contrasto alla violenza di genere												
Benessere organizzativo e promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro												
3.6 Indagine sul benessere organizzativo												
3.7 Azioni formative per la promozione della cultura della parità e del benessere												
3.8 Iniziative per migliorare il benessere lavorativo e familiare dei dipendenti												
3.9 Implementazione delle azioni realizzate dal ResPID												
3.10 Telelavoro												
3.11 Smart working												
3.12 Procedure di "Buon rientro" dopo lunga assenza												
3.13 Giornata "Porte aperte"												
Comunicazione, network e sinergie collaborative												
3.14 Network, sinergie, collaborazioni												
3.15 Comunicazione e sezione web del portale												
Monitoraggio e valutazione del piano												