INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI
DELLE POLITICHE PUBBLICHE

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

PIAO 2024-2026

Sommario

PREMESSA 5

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 2024-2026 21

I. IL PIANO DELLE ATTIVITÀ 22

Introduzione 22

I.1 L'Istituto 23

I.2 Il contesto di riferimento 27

I.3 Gli indirizzi 36

I.4 I contenuti del Piano triennale 43

I.5 Le attività pianificate 45

II. CONSISTENZA E VARIAZIONI DELL'ORGANICO INAPP 115

Introduzione 115

II.1 Fabbisogno di personale e indice assunzionale 117

II.2 Variazione dell'organico in funzione dello stato di avanzamento delle procedure concorsuali già previste nel PTFP relativo al triennio 2023-2025 120

II.3 Consistenza dell'organico al 31 dicembre 2023 121

II.4 Consistenza del personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2023 123

III. PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026 128

III.1 Fabbisogno di personale a tempo indeterminato 128

III.2 Ulteriori fabbisogni 134

III.3 Assunzione di soggetti disabili o appartenenti alle cd. categorie protette 135

III.4 Ulteriori misure e strumenti di valorizzazione del personale 136

III.5 Organico rimodulato 136

IV. LE RISORSE NEL BILANCIO DI PREVISIONE 141

IV.1 Le risorse per il costo del personale 147

IV.2 Il bilancio di previsione pluriennale 2024-2025-2026 148

2.2 PERFORMANCE 149

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 165

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 189

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA 189

3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) 197

3.3 PIANO DI FORMAZIONE PER L'ANNUALITÀ 2024 208

SEZIONE 4. MONITORAGGIO 232

ALLEGATO 1. Schede delle misure di prevenzione 2024-2026 234
ALLEGATO 2. Amministrazione trasparente. Anno 2023 246
ALLEGATO 3. Programma di sviluppo del Lavoro agile (LA) 289
ALLEGATO 4. Piano triennale azioni positive 2024-2026 297

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 2024-2026 (d'ora in poi PIAO 2024-2026) ha carattere complesso e di transizione.

Ciò alla luce di un passaggio istituzionale di primaria importanza che ha interessato l'Istituto negli ultimi mesi.

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.

Sempre in forza del medesimo articolo, il Ministero potrà 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. Le attività ed il contingente di personale interessato saranno regolati da una o più apposite convenzioni non onerose tra il Ministero e l'Inapp.

Infine, in applicazione dell'art. 38 del succitato D.P.C.M., 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, le funzioni di Anpal, trasferite al medesimo dicastero, continueranno ad essere svolte dal personale ex Anpal. In proposito, è stato perfezionato tra Inapp e Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali un apposito Protocollo di Intesa il 28 febbraio 2024 (acquisito con prot. n. 9 del 5 marzo 2024 - Registro Accordi Convenzioni e Protocolli) che allo stato consente al medesimo Dicastero di avvalersi, con oneri a carico di Inapp, dell'intero contingente (al netto del personale comandato presso altre P.A.) transitato nei ruoli dell'Istituto dal 1° marzo 2024.

In conseguenza di quanto sopra richiamato il presente PIAO 2024-2026 aggiorna il Piano Triennale di Attività (PTA) ed il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) per il triennio 2024-2026, ma ha necessariamente carattere transitorio, nelle more del completamento del riassetto organizzativo conseguente alla riforma della governance delle politiche per il lavoro. Esso, infatti, non tiene ancora adeguatamente conto dell'apporto che il personale ex Anpal potrà dare alle attività dell'Istituto e del maggiore contributo e supporto che l'Inapp stesso potrà fornire al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali nell'implementazione delle politiche del lavoro e negli ambiti precedentemente di competenza di Anpal. Solo al termine della fase transitoria – con l'acquisizione dei nuovi indirizzi ministeriali, la stipula delle Convenzioni che verranno sottoscritte con i Dipartimenti del Ministero del Lavoro e la traduzione in termini organizzativi del conseguente riposizionamento dell'Istituto – e quindi con il PIAO 2025-2027, si potrà dare compiutamente 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 la propria *mission* istituzionale.

[1] Con 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.

Il PIAO 2024-2026 comprende il Piano triennale di attività (PTA 2024-2026) 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 2024-2026 è presente il Piano dei fabbisogni del personale, che costituisce componente essenziale del medesimo PTA.

Il PIAO 2024-2026 è adottato dal Consiglio di amministrazione dell'Inapp; viene trasmesso, con riferimento al PTA 2024-2026, per approvazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Il PIAO 2024-2026, proprio per il carattere sintetico richiesto, si articola, e rinvia 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 2024-2026, 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.

[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.

Il **Piano triennale delle attività 2024-2026** (Parti: I, II, III e IV)) si apre con una sintetica presentazione dell'Istituto e delle funzioni attribuite dal Legislatore (cfr. I.1), segue 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), la Ricerca scientifica (cfr. I.5.2) e la Terza missione (I.5.3). Il Piano rappresenta altresì sinteticamente (I.5.4) le attività attualmente svolte dal personale ex Anpal transitato in Inapp, nelle more del completamento del riassetto organizzativo in materia di governance delle politiche del lavoro.

La Ricerca istituzionale comprende:

- le attività e i risultati programmati ed attesi in connessione con la mission istituzionale dell'Inapp, ai sensi del D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015;
- le attività e i risultati programmati ed attesi in connessione con il supporto tecnico-scientifico allo Stato e alle amministrazioni pubbliche. Tale supporto avviene:
  - con la predisposizione degli specifici rapporti previsti dalle disposizioni di legge in materia;
  - con attività di supporto tecnico-scientifico richiesto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sulla base di apposite convenzioni;
- le attività e i risultati programmati ed attesi in quanto Organismo Intermedio del Programma nazionale 2021-2027 FSE+ Giovani, donne e lavoro (PN GDL) per il periodo 2023-2026;
- le attività e i risultati programmati ed attesi da Inapp in ambito SISTAN e compresi nel Piano statistico nazionale (d'ora in poi PSN).

La Ricerca scientifica comprende:

- le attività e i risultati programmati ed attesi relativi alle priorità di ricerca/intervento espressi negli Atti di indirizzo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e negli Indirizzi strategici triennali definiti dal Presidente e dal Consiglio di amministrazione dell'Istituto;
- le attività e i risultati programmati ed attesi relativi alla partecipazione a programmi di ricerca e iniziative in ambito nazionale, europeo e internazionale (PIAAC, EES ecc.);
- le attività e i risultati programmati ed attesi a seguito di bandi competitivi vinti, in quanto capofila o partner;
- le attività e i risultati programmati ed attesi con riferimento alle convenzioni, protocolli o altra tipologia di Atti stipulati con Amministrazioni centrali e territoriali, Università e Centri di ricerca italiani, europei e internazionali ecc.;

La Terza missione, comprende:

- le attività e i risultati programmati e attesi dai programmi e iniziative di potenziamento e innovazione della comunicazione e valorizzazione della produzione scientifica;
- le attività e i risultati programmati e attesi da iniziative specifiche afferenti la 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+ - VET;

- il progetto REFERNET action;
- il progetto 'IT - Implementation of the European Agenda for Adult learning';
- il progetto *Refence Point EQAVET*;
- l'adesione alla rete italiana di Eurodesk;
- i punti nazionali di contatto di tre ulteriori dispositivi europei (EQF, Euroguidance ed Europass) che, con la soppressione dell'Anpal ed il trasferimento in Inapp del personale ex Anpal appartenente al comparto della ricerca, è necessario che l'Inapp acquisisca; presupposto per lo svolgimento di queste attività è la formalizzazione di uno specifico incarico all'Istituto da parte del Ministero del Lavoro.

Il PTA 2024-2026 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 2024-2026) 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 2024-2026. L'articolazione della performance istituzionale 2024-2026, 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 2024. 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;
  - le Strutture e i Gruppi di ricerca;
  - i Servizi trasversali e gli Uffici di Presidenza e Direzione generale;
  - l'Agenzia nazionale Erasmus+-VET;
  - talune funzioni specialistiche (RPCT[4], RTD[5], RCD[6]).

La programmazione di dettaglio della performance operativa e individuale (in corso di completamento e che, per ragioni di leggibilità, costituirà un allegato del PIAO 2024-2026) sostiene il perseguimento della performance organizzativa istituzionale per l'annualità 2024.

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.

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

Attraverso la sezione **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza** (ex PTPCT) l'Istituto presenta le linee di intervento prioritarie previste per il triennio 2024-2026 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 nel triennio 2020-2023 riguardante le scelte strategiche e tecnologiche per l'adeguamento e lo sviluppo dei sistemi informativi e di comunicazione a supporto del nuovo contesto 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 l'esperienza maturata dall'Istituto nel triennio 2020-2023 e le sue linee di sviluppo (allegato 3).

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 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. 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 2024-2026 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 a tempo indeterminato, considerando il trasferimento del personale ex Anpal al 1° marzo 2024
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

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, con aggiornamenti annuali) emanati dal Ministero vigilante[7] e dal vertice politico-istituzionale (Presidente e Consiglio di amministrazione)[8].

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 in Inapp si caratterizza in quanto **finalizzata al supporto delle decisioni di *policy*** (*policy advice*) negli ambiti di competenza propri, ossia **generare e diffondere conoscenza scientifica**, derivante dall'analisi e dal monitoraggio dei fenomeni reali, dalla valutazione ex ante ed ex post delle politiche, rivolta a chi assume, in quegli stessi ambiti, decisioni pubbliche a livello nazionale e territoriale.

L'esperienza, le conoscenze maturate in questi ambiti fanno sì che l'Istituto sia considerato dalle Istituzioni, anche europee 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 all'attuazione delle politiche per il lavoro, l'istruzione/formazione, per l'inclusione sociale e il Terzo settore.

> *L'Inapp, essendo un ente pubblico di ricerca e non un decisore politico, non può far molto rispetto alle fasi decisionali e attuative delle politiche pubbliche, ma può fare molto 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, nonché un quadro conoscitivo degli scenari in evoluzione e una valutazione di carattere tecnico sulle variabili-obiettivo degli interventi. Può inoltre offrire un contributo in termini di valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle misure adottate* (Fadda 2023, 8)[9].

---

[7] Atto di indirizzo 2023-2025 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (D.M. n. 67/2023 del 28 aprile 2023, registrato alla Corte dei conti in data 21 settembre 2023 con n. 2499 e acquisito da Inapp in data 12 ottobre 2023 (prot. n. 12893).

[8] Indirizzi strategici Inapp 2024-2026, emanati dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 16 del 30 novembre 2023.

[9] Tratto dalla Relazione del Presidente Sebastiano Fadda alla presentazione del Rapporto Inapp 2023, Roma, Palazzo Montecitorio, 14 dicembre 2023.

Come Istituto pubblico nazionale, riteniamo cruciale **ampliare la nostra presenza a livello internazionale** e **promuovere, divulgare, disseminare i risultati delle nostre attività di ricerca e innovazione**. La consapevolezza dei problemi, delle sfide e delle potenziali soluzioni rappresenta 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 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 da Inapp 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 caratteristi 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 una pianificazione dettagliata degli stakeholder coinvolti nei diversi ambiti di competenza, l'Istituto mira a potenziare 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).

[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.

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.
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 2022-2024, 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.**

[12] Delibera del Presidente Inapp del 7 dicembre 2021, n. 6.

L'Istituto, come nelle precedenti annualità, si è orientato verso una **rappresentazione compatta della performance istituzionale triennale** (articolata, come si è detto, 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.

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), dal ruolo di Organismo Intermedio del PN FSE+ Giovani, donne e lavoro e quale componente del Sistema statistico nazionale (SISTAN). Dovranno essere finalità primarie l'elaborazione di scenari e proposte di policy e la formulazione di analisi valutative degli interventi più recenti in materia di mercato del lavoro, di politiche attive e passive, in materia di povertà e previdenza, alla luce dell'attuale contesto socioeconomico, del cambiamento tecnologico e della prospettiva della sostenibilità ambientale.*

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 Comunicazione	Direzioni amministrative Servizio Programmazione e sviluppo Servizio di supporto al coordinamento tecnico-scientifico	• Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (dal 01/03/2024 anche in veste di A.d.G. 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

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

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

Nel loro complesso gli indicatori che presidiano l'OS1 propongono un incremento del Valore pubblico prudente, ***teso a consolidare i soddisfacenti valori conseguiti*** *nel triennio 2021-2023. Il valore incrementale medio atteso è influenzato dagli indicatori 1 e 3 che presidiano il livello di attuazione del Piano Inapp 2023-2026 quale Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027[14]. I target definiti confermano gli ottimi risultati, sia sotto il profilo fisico che finanziario, conseguiti dall'Istituto quale Organismo Intermedio del PON SPAO nel periodo 2018-2023.*

		2024-2026
Valore pubblico atteso OS1 Ricerca istituzionale	Variazione media % triennio 2024-2026	**+8%**

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

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 ambizioso, determinato da un andamento degli indicatori che seppure disomogeneo conferma la consistente crescita della produzione scientifica istituzionale. L'attuale dimensionamento dell'Istituto, sia in termini di risorse professionali che economico-finanziarie, consiglia inoltre un rallentamento della dinamica conosciuta nell'ultimo biennio nelle partnership scientifiche, sia nazionali che internazionali. Permane elevato l'impegno istituzionale nella condivisione delle proprie basi statistiche nell'ambito della comunità scientifica.

		2024-2026
Valore pubblico atteso OS2 Ricerca scientifica	Variazione media % triennio 2024-2026	**12%**

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

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 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 triennio 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 permette di confermare i risultati conseguiti, attestate da fonti terze, per quanto riguarda il suo accreditamento nell'ambiente scientifico. Dal 2021 l'Istituto ha proposto al Paese e alle Istituzioni, dopo qualche anno di silenzio, il suo Rapporto annuale. I risultati registrati dall'AN Erasmus+ risultano 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 digitale.

		2024-2026
Valore pubblico atteso OS3 Terza missione	Variazione media % triennio 2024-2026	**7%**

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 la mappatura dei processi e la loro digitalizzazione finalizzate alla semplificazione delle procedure, quest'ultima considerata una misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019.*

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, lo sviluppo della mappatura, semplificazione e digitalizzazione delle procedure interne (avviata nel 2022) permetterà l'aggiornamento dell'analisi di rischio sulla base delle metodiche richieste dall'ANAC.

		2024-2026
Valore pubblico atteso OSAT	Variazione media % triennio 2024-2026	**3%**

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 il percorso di sviluppo definito. Così è per quelli che presidiano la salute organizzativa e la salute professionale, mentre per gli indicatori dedicati alla salute digitale sono proposti nuovi indicatori e target, imposti dall'esigenza di seguire, anche sul breve periodo, sia l'evoluzione dei fabbisogni tecnologici individuale che dell'infrastruttura istituzionale.

		2024-2026
Valore pubblico atteso POC	Variazione media % triennio 2024-2026	**6%**

Valore pubblico e indicatori BES

Come precedentemente accennato, è opportuno che la valutazione del Valore pubblico Inapp non abbia come unico riferimento la misurazione della sua performance organizzativa istituzionale, seppur sostenuta come nel caso dell'Istituto, da numerosi indicatori riferiti ad atti di programmazione formale.

Un contributo, seppure tendenziale e indiretto, alla valutazione del contributo Inapp al Valore pubblico può essere riferito alle dimensioni e agli andamenti degli indicatori di Benessere equo e sostenibile (BES) correlati agli ambiti di intervento istituzionale.

Le dimensioni di Valore pubblico e gli indicatori BES di seguito proposti sono coerenti con le linee di ricerca e di policy advice affidate a Inapp dalla normativa e dagli atti di indirizzo strategico triennali. Non a caso molti degli interventi di policy previsti nel quadro del PNRR 2021-2026 sono oggetto di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione da parte dell'Istituto[15].

È evidente, d'altronde, come la dinamica degli stessi indicatori BES può essere considerata solo una proxy, perché mediata dagli stessi stakeholder e da fattori esogeni, della capacità dell'Istituto di creare Valore pubblico e contribuire al benessere economico, sociale e culturale dei cittadini.

[15] Si rinvia alla PTA e in particolare ai nuclei tematici della Ricerca scientifica (I.3, I.4, I.5).

Inapp Obiettivi istituzionali	Dimensioni del benessere Valore pubblico	Indicatori BES[17]	Valori Indicatori[16] 2018	2019	2020	2021	Obiettivo
OS1 - Ricerca istituzionale OS2 - Ricerca scientifica OS3 - Terza missione	**Economico**	Reddito disponibile lordo pro capite (000 euro, prezzi correnti)	19,1	19,3	18,9	19,7	
		Disuguaglianza del reddito netto (rapporto tra redditi)	6.0	5,7	5,9	nd	
		Incidenza della povertà assoluta (%)	nd	nd	9,4	nd	
		Bassa intensità di lavoro (%)	11,3	10.0	11,0	11,7	
		Rischio di povertà (%)	20,3	20.1	20,0	20,1	
	Istruzione e formazione	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (%)	23,2	22.1	23,7	23,1	
		Partecipazione alla formazione continua (%)	8,1	8.1	7,1	9,9	
		Persone con almeno il diploma (25-64 anni) (%)	61,8	62.3	62,6	62,7	
		Uscita precoce dal sistema di istruzione /formazione (%)	14,3	13.3	14,2	12,7	
OS1 - Ricerca istituzionale OS2 - Ricerca scientifica OS3 - Terza missione	**Lavoro e conciliazione**	Dipendenti con bassa paga (%)	10,0	9.5	10,1	nd	
		Occupati in lavori a termine da più di 5 anni (%)	17,8	17.1	18,4	17,5	
		Occupati sovra istruiti (%)	24,6	24.9	25,1	25,8	
		Part time involontario (%)	11,8	12.1	11,8	11,3	
		Rapporti tra i tassi di occupazione delle donne (25-49 anni) con figli in età prescolare e delle donne senza figli	74,8	75.4	74,2	73,0	

[16] Dashboard ISTAT, ultimo dato disponibile.
[17] Dashboard ISTAT, cui si rinvia per la descrizione dell'indicatore.

			Valori Indicatori[16]				
Inapp Obiettivi istituzionali	Dimensioni del benessere Valore pubblico	Indicatori BES[17]	2018	2019	2020	2021	Obiettivo
		Tasso di mancata partecipazione al lavoro (%)	19,7	18.9	19,7	19,4	
		Trasformazione da lavori instabili a lavori stabili (%)	15,0	21.8	22,4	nd	
	Innovazione, ricerca e creatività	Intensità di ricerca (%)	1.4	1,5	1,5	nd	
		Lavoratori della conoscenza (%)	17,4	17.7	18,3	18,2	

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 2024-2026 l'Istituto avvierà un percorso progressivo volto a 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 2024-2026

Maggio 2024

I. IL PIANO DELLE ATTIVITÀ

Introduzione

La programmazione delle attività dell'Istituto per il prossimo triennio (2024-2026) 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[18] "*(…) 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 2024-2026 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 2024-2026 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 comporta una fase transitoria, ancora in corso, che potrà dirsi conclusa solo con il completamento del riassetto organizzativo del Ministero del Lavoro, con la stipula di uno o più atti convenzionali tra il Ministero e l'Inapp in attuazione delle disposizioni normative già adottate e con la ricezione delle nuove Linee di indirizzo del Ministero vigilante nei confronti dell'Inapp.

Il presente PTA tiene evidentemente conto dell'attuale situazione di transizione e pertanto contiene sia una descrizione delle attività tradizionalmente programmate dall'Inapp sia una sintetica rappresentazione, nelle more del completamento del riassetto, delle attività svolte dal personale ex Anpal transitato in Inapp. La prossima edizione del Piano (2025-2027) sarà aggiornata – con l'acquisizione dei nuovi indirizzi ministeriali ed a seguito della stipula degli accordi con il Ministero previsti in attuazione delle disposizioni normative e della traduzione in termini organizzativi del conseguente riposizionamento dell'Istituto – al fine di rappresentare compiutamente le attività complessivamente programmate dall'Istituto, nonché di valorizzare appieno le competenze dell'intero personale dell'Istituto.

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

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[19] 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 il nuovo 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. Con nota n. 6056 del 31 marzo 2020, il Capo di Gabinetto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, senza sollevare rilievi né nel merito né sulla legittimità del testo regolamentare approvato dal Consiglio di amministrazione dell'Inapp, ha dato atto dell'istruttoria svolta dallo stesso Segretariato generale, come rappresentatagli con nota 520 del 17.1.2020, da cui si rileva che "non sono emersi, allo stato degli atti, motivi ostativi all'approvazione del regolamento". Alla luce di ciò, il Regolamento di Amministrazione, contabilità e finanza *ex* art. 3, comma 1, dello Statuto 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 25.01.2021.

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;

[19] 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).

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;
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[20].

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, rappresentare un passaggio istituzionale di primaria importanza che ha interessato l'Istituto negli ultimi mesi. 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. Sempre in forza di quanto previsto dall'articolo 3 del citato decreto-legge, il Ministero potrà 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. Le attività e il contingente di personale interessato saranno 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., 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, le funzioni di Anpal, trasferite al medesimo dicastero, continueranno ad essere svolte dal personale ex Anpal.

In proposito, è stato perfezionato tra Inapp e Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali un apposito Protocollo di Intesa il 28 febbraio 2024 (acquisito con prot. n. 9 del 5 marzo 2024 – Registro Accordi Convenzioni e Protocolli) che, allo stato, consente al Ministero di avvalersi, con oneri a carico di Inapp, dell'intero contingente (al netto del personale comandato presso altre P.A.) transitato nei ruoli dell'Istituto dal 1° marzo 2024.

Alla luce del contesto sin qui descritto, il presente PTA ha necessariamente carattere transitorio. Esso, infatti, non tiene ancora adeguatamente conto dell'apporto che il personale ex Anpal potrà dare all'Istituto e, inoltre, dell'ancor maggiore contributo e supporto che l'Inapp stesso potrà adesso fornire al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nell'implementazione delle politiche del lavoro e negli ambiti precedentemente di competenza di Anpal. Su tali aspetti, anche a seguito del cambiamento dell'assetto della governance, l'Istituto si impegnerà comunque già nell'immediato così da porre a sistema, a servizio del Paese, ogni propria risorsa.

Tuttavia, la definizione compiuta dell'insieme delle attività che l'Inapp sarà chiamato a svolgere potrà avvenire solo a valle della stipula di appositi atti convenzionali con il Ministero del Lavoro in attuazione del D.P.C.M. n. 230 del 2023 sopra citato e della ricezione delle nuove Linee di indirizzo del Ministero vigilante, e dunque con la nuova edizione del PTA (2025-2027).

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

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;
- 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 fur 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*.

Inoltre, con la soppressione dell'Anpal e il trasferimento in Inapp del personale ex Anpal appartenente al comparto della ricerca, è necessario che l'Inapp acquisisca i punti nazionali di contatto di tre ulteriori dispositivi europei: EQF, Euroguidance ed Europass; presupposto per lo svolgimento di queste attività è la formalizzazione di uno specifico incarico all'Istituto da parte del Ministero del Lavoro.

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'A.d.G. – 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. L'attività che ha svolto l'Istituto quale Organismo Intermedio nel sessennio 2018-2023 è stata in continuità con l'attività svolta da Inapp, e Isfol precedentemente, in qualità di soggetto beneficiario, sempre nel contesto del Fondo sociale europeo (FSE) negli anni e nelle programmazioni precedenti.

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[21] e del Piano di attuazione successivamente trasmesso da Inapp[22] e allora approvato da Anpal[23] 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[24], Inapp ha poi definito[25] e trasmesso[26]

[21] Registro Accordi, Protocolli e Convenzioni Inapp n. 9 del 31/03/2023.
[22] Prot. Inapp n. 7196 del 21/06/2023.
[23] Prot. Inapp n. 7283 del 23/06/2023.
[24] 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.
[25] Determina del Direttore generale Inapp n. 254 del 02/08/2023, successiva determina n. 384 del 19/12/2023 (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 29/02/2024 (relativa all'adozione della v.3 del Piano di dettaglio, che specifica e aggiorna i contenuti e gli elementi attuativi delle otto Operazioni).
[26] Nota prot. Inapp n. n. 9742 del 02/08/2023 (per la trasmissione della v.1 del Piano), successiva nota prot. Inapp 16627 del 19/12/2023 (per la trasmissione della v.2 del Piano) e successiva nota prot. Inapp n. 3046 del 29/02/2024 (per la trasmissione della v.3 del Piano).

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 europei per la cui attuazione nello Stato membro Italia l'incarico è stato affidato all'Istituto (Erasmus Plus, Programma Cedefop ReferNet, Implementation of the European Agenda for Adult Learning);
- 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

Le recenti evoluzioni nel **mondo del lavoro** mostrano al contempo **segnali positivi**, quali ad esempio una moderata crescita economica, e la persistenza di diverse **criticità**, che hanno radici più profonde e radicate nel sistema e su cui si sono innestati ulteriori 'shock' derivanti dalla crisi pandemica prima, dal conflitto russo-ucraino poi, nonché dall'incremento dei prezzi alla produzione e dal rialzo dell'inflazione. Il quadro macroeconomico si connota quindi per una grande incertezza, derivante dalla combinazione di vicende belliche e forte instabilità di alcuni contesti geopolitici, dalla crisi energetica e dall'impatto che questa ha avuto sui sistemi economici e sulla vita delle famiglie, dall'intensificarsi dei processi inflazionistici.

Questi fattori, uniti ad altri di natura più strutturale, hanno determinato un incremento delle diseguaglianze. Negli ultimi dieci anni, in Italia i divari tra i ricchi e i poveri sono aumentati ed è in continua crescita il numero di persone in condizioni di povertà estrema. I gruppi a più basso reddito non sembrano aver beneficiato della recente ripresa economica ed anzi i fattori critici già evidenziati hanno inciso notevolmente sulle opportunità lavorative e la capacità reddituale di ampi strati della popolazione. Le famiglie italiane si sono trovate nella condizione di dover attingere a tutte le loro risorse economiche ed è proprio in questo contesto, che le disparità patrimoniali preesistenti si sono tradotte in un rischio diversificato per i cittadini di veder peggiorate le proprie condizioni di vita, a partire dalle fasce in condizione di maggiore disagio economico.

L'occupazione, considerata in termini aggregati, sta registrando un andamento incoraggiante, nonostante la riduzione del tasso di crescita del PIL: l'ultima rilevazione Istat registra infatti un saldo positivo di oltre 500.000 occupati in più rispetto al gennaio 2020. Tuttavia, numerose sono le sfide ancora da affrontare.

Innanzitutto, resta ancora aperta la questione salariale. In primo luogo, il nostro Paese storicamente si caratterizza per una caduta crescente della quota dei salari sul PIL a fronte di una quota crescente dei profitti, il che delinea un modello di crescita *profit-led* che appare meno solido nel tempo rispetto a un modello *wage led*. L'Italia, peraltro, è l'unico Paese dell'area OCSE nel quale nel trentennio 1990-2020, il salario medio annuale è diminuito (-2,9%). Infine, nel nostro Paese persistono significative **disuguaglianze nella struttura salariale**. La qualità delle retribuzioni è polarizzata sotto molti differenti aspetti: nel confronto tra donne e uomini, tra pubblico e privato, tra posto fisso e precariato, e tra part-time e tempo pieno. Anche la **disuguaglianza intergenerazionale**, legata al fenomeno della **mobilità sociale**, ha subito un peggioramento: per la prima volta dall'inizio del ventesimo secolo le persone di età compresa tra i 25 e i 40 anni si troveranno in condizioni peggiori rispetto ai propri genitori. Tali disuguaglianze meritano attenzione sia in un'**ottica microeconomica** che **macroeconomica**: le diseguaglianze economiche sono infatti generate da processi complessi, in cui interagiscono molteplici fattori. E in proposito sono numerose le attività di ricerca che l'Istituto sta portando avanti, nella duplice prospettiva macro e micro e su diverse piste di analisi: i cambiamenti strutturali dell'occupazione e delle retribuzioni, i meccanismi di *wage setting,* le diseguaglianze nella distribuzione funzionale del reddito e a livello salariale, sia a livello di sistema complessivo sia di mercati locali, imprese e individui.

Le misure sinora adottate a sostegno dei soggetti più deboli richiedono di essere integrate da un'azione che vada a incidere sulle cause del fenomeno inflazionistico e che al contempo protegga dalla perdita del potere di acquisto con **meccanismi di salvaguardia delle retribuzioni reali dei lavoratori**. Questo tema è certamente connesso con quello del costo del lavoro per le imprese, nella consapevolezza che la massimizzazione dei profitti non è pienamente compatibile, a parità di produttività, con l'incremento delle retribuzioni.

A livello di linee concrete di intervento, le policy si sono sinora concentrate sul rafforzamento della contrattazione collettiva, che nel nostro Paese risulta particolarmente sviluppata e che tuttavia non impedisce l'esistenza di lavoratori con retribuzioni nettamente inferiori ai minimi salariali, in assenza di strumenti che impediscano di scendere al di sotto di una soglia prestabilita. Resta dunque oggetto del dibattito – e pertanto meritevole di approfondimenti scientifici – il tema della possibile introduzione di un **salario minimo** quale strumento di contrasto alle crescenti disuguaglianze salariali e retributive. Vi è, da parte dell'Unione europea, la volontà di garantire un salario che permetta una vita dignitosa ai lavoratori, nonché il contrasto di fenomeni come il *dumping* salariale e la promozione della parità di genere. Allo stato attuale, il salario minimo viene deciso dalla contrattazione collettiva in sei Paesi dell'Unione, tra cui l'Italia, mentre nei restanti è previsto dalle norme di legge. Molteplici sono le evidenze empiriche circa gli effetti dell'introduzione/aumento del salario minimo sul mercato del lavoro, anche se siamo lontani dall'avere dei risultati definitivi e condivisi sia da un punto di vista micro che macroeconomico. Alla luce di ciò, negli approfondimenti che l'Istituto sta conducendo appare interessante sia analizzare le implicazioni di una possibile introduzione di questo strumento in termini quantitativi sulla distribuzione del reddito, sul gettito fiscale, sulla competitività delle imprese, sulla domanda di lavoro e sulla produttività, sia effettuare simulazioni e una quantificazione di possibili soglie, per poter poi formulare proposte di policy al riguardo.

Per quanto riguarda l'utilizzo della forza lavoro, un fenomeno emergente è quello del ***labour shortage***, ovvero della mancanza di lavoratori disponibili a coprire i posti di lavoro vacanti. Questo fenomeno può dipendere da vari fattori. In primo luogo il cosiddetto **skill mismatch** (disallineamento) che identifica una situazione di 'spiazzamento', con connotazioni, spesso

cangianti all'interno della medesima impresa, che vanno da fenomeni di *skill shortage* (vale a dire figure e competenze di cui vi è penuria ed è difficile il reperimento dal mercato, per insufficiente disponibilità quantitativa e/o qualitativa) a fenomeni di *skill gap* (competenze e saperi delle risorse umane che si presentano insufficienti rispetto alle esigenze aziendali di innovazione e competitività, dunque con necessità di *upskilling* o *reskilling*). Le ragioni del mismatch sono molteplici, forse in parte non del tutto ben identificabili né delimitate nel tempo, ma soprattutto variano in base al contesto territoriale, alle dimensioni d'impresa e ai livelli di competenza richiesti ai lavoratori. Appare interessante in proposito per l'Istituto proseguire nelle analisi del fenomeno non solo per poter efficacemente contribuire al miglioramento del quadro previsionale, ma anche per comprendere la relazione tra rilevazioni dei fabbisogni professionali e fruizione delle indicazioni emerse da tali rilevazioni da parte degli erogatori di servizi di orientamento e di formazione a tutti i livelli, in termini di effetti sui servizi forniti e sui contenuti degli stessi.

Ma *skill shortage* e *skill gap*, che rinviano anche al tema dell'adeguamento dei percorsi formativi alle esigenze del mercato del lavoro, non esauriscono le spiegazioni del fenomeno del *labour shortage*. Questo, infatti, si connette anche all'indisponibilità dei lavoratori a rimanere nel proprio posto o ad accettare nuove proposte di lavoro – in altri termini a svolgere o a continuare a svolgere certi tipi di attività – comportamenti, questi, quantitativamente sempre più rilevanti soprattutto in certi settori (turistico, della ristorazione) o per certe posizioni lavorative. Non a caso i lavoratori italiani sono tra i più insoddisfatti del proprio lavoro in Europa, come evidenziato dalle indagini svolte periodicamente dall'Inapp nell'ambito della European Social Survey.

E quindi il tema dell'insoddisfazione si connette a quello della **qualità del lavoro**, su cui pure l'Istituto continua a indagare con una propria rilevazione periodica e la produzione di un rapporto di ricerca dedicato. La qualità non è legata solo al livello salariale, ma a una serie di altre dimensioni ugualmente importanti (grado di autonomia consentita, flessibilità oraria, carichi di lavoro, contenuti delle mansioni svolte) e sui cui pure i datori di lavoro dovrebbero riflettere per rendere l'offerta più attrattiva.

D'altra parte, le ricerche condotte in Inapp negli ultimi anni dimostrano come la dinamica della produttività e dei salari, le scelte di investimento e la qualità dell'occupazione riflettono il profilo della demografia e delle **pratiche manageriali, la specializzazione produttiva e le opzioni competitive** che caratterizzano a livello microeconomico il funzionamento del nostro sistema imprenditoriale, come è noto, composto in prevalenza da aziende di piccole dimensioni e a proprietà familiare.

La **transizione tecnologica** sta poi avendo importanti conseguenze sul mercato del lavoro italiano, confermando di non essere neutrale e di avere impatti diversificati sia sui **profili occupazionali** sia sull'**organizzazione del lavoro**. Alcuni lavori e alcuni tasks appaiono più a rischio di altri e non mancano nella letteratura internazionale gli studi che dimostrano che la pandemia da Covid-19 sembra avere avuto un ruolo di acceleratore anche nell'utilizzo e nella diffusione dell'innovazione tecnologica. Gli effetti sull'occupazione possono poi variare anche a seconda del tipo di cambiamento tecnologico. Le innovazioni di prodotto costituiscono cambiamenti capaci di generare un aumento della domanda e del reddito ponendo così le basi per incrementi occupazionali e salariali. Le innovazioni di processo, al contrario, mirano a rendere l'impresa in grado di produrre riducendo il fabbisogno di fattori produttivi. Da questo punto di vista, l'innovazione di processo può indurre effetti negativi sull'occupazione determinando la distruzione di posti lavoro.

Oltre che rispetto alla quantità e alla qualità dell'occupazione, la relazione tra cambiamento tecnologico e lavoro deve poi essere osservata e analizzata da più angolazioni quali ad esempio le **relazioni industriali** e la **regolamentazione**, la **nuova organizzazione del lavoro** e del welfare state, le **competenze** e la **formazione** e infine dal punto di vista delle interazioni che possono esserci tra aspetti micro (condizioni lavorative che cambiano) e aspetti macro (crescita economica).

In merito alla nuova organizzazione del lavoro, una tipologia che sta prendendo sempre più piede ed ha ormai superato la fase dell'utilizzo puramente emergenziale durante la pandemia da Covid-19 è lo **smart working.** Il **lavoro agile**, o smart working, non è tuttavia la mera remotizzazione del lavoro cui si è assistito nel periodo pandemico ma un modello organizzativo innovativo, che richiede di lavorare per obiettivi assegnati piuttosto che per processi continui e presuppone specifiche competenze manageriali (con riferimento ad es. alla capacità di ristrutturazione dei processi di produzione con l'uso intensivo delle nuove tecnologie, alle nuove forme di organizzazione del lavoro, allo sviluppo di nuove forme di leadership, alla nuova gestione degli spazi e dei relativi costi fissi). Per raggiungere risultati soddisfacenti occorre sperimentare, valorizzare i mezzi a disposizione, essere duttili. In questo, l**e nuove tecnologie** possono fare la differenza e l'uso di soluzioni di comunicazione multicanale possono semplificare il lavoro di tutti: impresa, direzioni, dipendenti, gruppi di lavoro. Naturalmente, per arrivare a tutti i livelli aziendali, va messa in conto anche una fase di **apprendimento digitale**.

Sullo smart working l'Istituto è impegnato con diverse linee di ricerca, che prendono in carico varie dimensioni: da quella definitoria e di misurazione del fenomeno (in termini ad esempio di numerosità dei lavoratori coinvolti e di caratteristiche dei contesti organizzativi che se ne avvalgono), alle connessioni con il work-life balance e dunque, ancora una volta alla qualità del lavoro, all'utilizzo del lavoro smart come leva per la riorganizzazione del lavoro e l'innovazione dei processi (organizzazione smart), all'impatto sui territori, nonché da ultimo, alla **formazione dei manager** e allo sviluppo per questi, che sono profili chiave nell'introduzione e nell'implementazione dello smart working in azienda, di quelle competenze (organizzative, gestionali, di leadership, tecnologiche e non solo) indispensabili per l'utilizzo dello smart work in una *smart organisation*.

Un ulteriore cambiamento legato alle nuove tecnologie, che ha un forte impatto sul mercato del lavoro e sulla sua organizzazione, riguarda l'emergere dell'**economia delle piattaforme** (o *gig-economy*), che ha messo in diretta relazione prestatori di servizi e clienti. Sono generalmente riconosciute due tipologie di piattaforme, quelle Web-Based (Wbp), che organizzano attività lavorative da svolgere completamente online, e quelle Location-Based (Lbp), in cui le attività vengono realizzate in parte online e in parte offline. L'economia delle piattaforme genera benefici e nuove opportunità ma, allo stesso tempo, anche nuovi rischi che necessitano di essere costantemente conosciuti e monitorati per definire corrette azioni di policy, tese a garantire comunque condizioni di lavoro dignitose. Le piattaforme digitali, infatti, 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 ad altre realtà. In questo ambito l'Istituto ha già lavorato sul versante delle imprese utilizzatrici dei servizi in piattaforma, mediante la Digital Platform Survey (rilevazione che ci si propone di estendere anche ad altri settori rispetto ai tre inizialmente indagati – ristorazione, turismo e trasporti) e sta ora sviluppando una linea di ricerca sulle imprese erogatrici dei servizi, che prevede anche una fase di analisi qualitativa con testimoni privilegiati e una ricognizione

delle implicazioni di carattere macroeconomico (concorrenza, monopolio, fisco e tassazione) del lavoro in piattaforma.

Insieme alla trasformazione digitale, l'altro grande cambiamento globale in corso riguarda la **transizione ecologica**. Oggi in Italia, come nel resto del mondo, il tema della transizione ecologica e della **riconversione energetica** sono di massima rilevanza. Lo stesso **Il Piano nazionale ripresa e resilienza** destina più del 30% delle risorse totali a tale transizione suggerendo quindi come essa rappresenti un asse importante per favorire l'economia circolare, lo sviluppo di fonti di energia rinnovabile e un'agricoltura più sostenibile nel lungo termine. Utilizzare fonti energetiche e materiali rinnovabili, prolungare la vita utile dei prodotti ha importanti effetti sia nel mercato del lavoro che nel sistema economico nel suo complesso.

Rispetto alle trasformazioni del mercato, alle grandi transizioni, ai cambiamenti demografici e alle diseguaglianze salariali e nella distribuzione dei redditi, le **politiche del lavoro e sociali** devono necessariamente evolversi. L'Italia destina attualmente una quota irrisoria del PIL alla voce servizi per il lavoro (0,2%) e nel nostro Paese si registra uno squilibrio nella ripartizione della spesa dello Stato sociale nel suo complesso, con una prevalenza dell'erogazione di sussidi rispetto alla fornitura di servizi: e questo riguarda sia le spese per i servizi per il lavoro sia le spese per il welfare. Invece, per favorire la crescita dell'occupazione è necessario un riequilibrio e, pertanto un maggiore investimento nel potenziamento dei servizi e una riduzione dell'erogazione monetaria.

Ad oggi, i **Centri per l'impiego** rappresentano un canale del tutto marginale per la ricerca ed il reperimento di un'occupazione. Anche solo per favorirne un ruolo positivo per stimolare gli utenti ad attivarsi per la ricerca di un lavoro, è necessario un significativo rafforzamento dei CPI, che certamente passa per un incremento delle risorse anche umane ad essi destinate, ma che deve anche puntare su una chiara ridefinizione delle funzioni, su un riassetto organizzativo, su una formazione mirata degli addetti. L'azione dei **servizi per il lavoro**, in particolare, deve diventare più incisiva e al passo con i tempi, deve innovare le modalità di erogazione delle risposte e ampliare il campo di intervento, promuovere con maggior efficacia l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in un quadro di rinnovata collaborazione con le imprese e con le strutture che si occupano di formazione, impegnarsi a risolvere i disallineamenti (*mismatch*) tra abilità possedute e richieste anche attraverso specifiche attività di orientamento personalizzato. In quest'ambito l'Istituto sta analizzando l'adeguatezza del disegno del Piano di potenziamento dei CPI, sulla base del monitoraggio del processo di attuazione del Piano stesso, rispetto a funzioni e servizi attesi dagli SPI.

Quanto ai **servizi di orientamento**, questi assumono un'importanza fondamentale nel supporto all'allocazione o alla riallocazione della forza lavoro, sia per i giovani in cerca di prima occupazione sia per gli adulti, lavoratori, disoccupati o inoccupati. In Italia, tuttavia, 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** e non soltanto nella fase di primo inserimento professionale. Anche su questo tema, Inapp ha una linea di ricerca in corso di realizzazione, che si propone di pervenire a una mappatura dell'esistente relativamente alle strategie di governance dei servizi dedicati alle transizioni ai diversi livelli istituzionali e dell'offerta di orientamento, al fine di identificare punti di forza e criticità su cui fondare nuovi modelli e interventi di orientamento in linea con i bisogni delle persone. L'introduzione di azioni volte a implementare le *soft skill* e l'occupabilità

delle persone, con un'attenzione a quelle più fragili, attiverà una riflessione e una ridefinizione delle funzioni, delle mission e delle politiche necessaria per operare una riorganizzazione, contribuendo così alla riforma organica del sistema orientamento.

Le politiche per il lavoro poggiano per una parte significativa sull'erogazione di **incentivi all'assunzione**, generalmente sotto forma di riduzione dei contributi previdenziali, di premi all'assunzione e di sgravi fiscali. Oltre a un'analisi e valutazione delle politiche complessive di incentivazione per il lavoro e le imprese (inclusa l'incentivazione agli investimenti), le attività dell'Istituto si sono concentrate in particolare sull'analisi delle politiche micro per l'agevolazione delle assunzioni, con l'obiettivo di definire il quadro delle misure attive e finanziate per agevolare le nuove assunzioni, sia di carattere generalista, sia rivolte a specifici target, e predisporre un quadro sinottico utile a 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. Oltre a ciò, sono oggetto di studio anche le politiche di sostegno alla creazione di nuova impresa e le connesse misure di accompagnamento allo start-up.

Sul versante delle **politiche per l'incremento dell'occupazione giovanile e femminile**, note dolenti della performance italiana nel corso degli ultimi decenni, occorre stimolare il policy making a una riflessione più ampia, anche in termini di fattori strettamente legati allo sviluppo economico, senza trascurare il processo di rinnovamento di specifiche policies (per esempio il work life balance per uomini e donne e il sostegno all'esercizio della funzione genitoriale, anche alla luce delle misure straordinarie introdotte nel periodo pandemico).

Peraltro, per quanto riguarda le **politiche per l'eliminazione delle diseguaglianze di genere**, oltre che per le **politiche per l'invecchiamento attivo**, l'Istituto è impegnato sia sul piano analitico sia su quello del monitoraggio, anche attraverso specifiche convenzioni con istituzioni governative. L'incremento dell'occupazione femminile e la riduzione delle disparità nel trattamento salariale passano necessariamente per il rafforzamento dei servizi per l'infanzia, per la riduzione dei costi per il mantenimento dei figli, per il riequilibrio della distribuzione dei carichi di lavoro familiari, per la flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro. D'altronde, anche la riduzione del tasso di natalità e il progressivo invecchiamento della popolazione rendono urgenti interventi per mantenere le persone anziane attive nel contesto lavorativo e per garantire loro un adeguato sostegno, in caso di perdita dell'autosufficienza.

Per quanto riguarda i giovani assumono un ruolo essenziale il rafforzamento dei meccanismi di transizione scuola lavoro, lo sviluppo del duale, il contrasto al fenomeno dei NEET. Una rilevante politica pubblica per l'occupabilità e la cittadinanza attiva rivolte alle giovani generazioni del nostro Paese è rappresentata dal **Servizio civile universale**, rispetto al quale l'Inapp, in continuità con la prima indagine svolta sugli esiti del Servizio civile nazionale che ha prodotto una delle basi dati di cui l'Istituto è titolare, ha una specifica linea di ricerca in corso.

Tra i target più deboli non possono non considerarsi i **migranti**, il cui accesso al mercato del lavoro italiano e la cui fruizione dei servizi, sia sociali sia di supporto all'inserimento lavorativo sconta ulteriori ostacoli derivanti dall'origine straniera. Proprio su questo tema l'Inapp sta conducendo un'analisi sul rischio dello sfruttamento lavorativo tra gli immigrati presenti nel Paese, focalizzando l'attenzione sui riflessi sia di questo fenomeno sulle forme e le reali modalità di integrazione sociale dei soggetti coinvolti.

Con riferimento alle strategie di contrasto alla disoccupazione, una possibile linea di azione, proposta e sostenuta da molti economisti, è focalizzata su un'occupazione pubblica. Il principio cardine è basato sull'idea di **Stato come datore di lavoro di ultima istanza** (ELR, *Employer of*

Last Resort). Secondo questo approccio, lo Stato – o le autorità locali – dovrebbero offrire un'occupazione a tutti coloro che sono disposti ad accettarlo a un salario pubblico di base (possibilmente al di sopra di esso, in base alle qualifiche richieste per occupare il posto di lavoro offerto). Lo Stato "prende i disoccupati così come sono, adattando i posti di lavoro alle loro capacità"[27]. Nella versione statunitense la ***Job Guarantee*** prevede contratti di lavoro a termine, con paga superiore al **salario minimo** e **forme di protezione** accessorie, per sostenere creazione di lavoro in settori come i lavori pubblici, la cura del verde e del territorio, l'efficienza energetica e la produzione di **energie rinnovabili**, il **welfare** tradizionale (servizi di cura e servizi educativi) e i **progetti di sviluppo della comunità**. Cosa accadrebbe in Italia se venisse applicato un simile modello? Quali sarebbero gli effetti nel nostro sistema economico? Tutte domande alle quali è di vitale importanza riuscire a dare delle risposte: in questo possono essere utili le analisi in corso da parte dell'Istituto, che prestano attenzione anche alla formulazione di una stima dei possibili costi legati all'attivazione di istituti specifici e alla possibile creazione di un buffer stock variabile di occupazione, che si amplia o si restringe in funzione dell'andamento dell'occupazione assorbita dal mercato.

Strettamente connessa a questi aspetti vi è poi la questione di quanto il nostro **sistema di welfare** sia uno strumento valido per riequilibrare le differenze esistenti all'interno della società. L'attuale sistema di welfare è stato sottoposto a un test durissimo dalla pandemia la quale, da un lato, ha reso necessario estendere gli istituti già esistenti relativi alle integrazioni di redditi e ai sussidi ai lavoratori, dall'altro ha imposto che ne venissero introdotti di nuovi. Ciò è in parte dovuto ai limiti del vigente sistema che lascia prive di protezione molte tipologie di lavoratori e di famiglie. Sono state duramente colpite persone, luoghi, servizi, economie, evidenziando con forza la ridotta capacità del welfare italiano di incidere sulle disuguaglianze sociali ed economiche. I territori, inoltre, già da molto tempo hanno dovuto rispondere all'emergere e al diversificarsi di nuovi bisogni. Il PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza) ha programmato ingenti **investimenti dedicati all'inclusione e alla coesione sociale e territoriale**, fondi che, rientrando nell'ambito del Next Generation EU, assegnano agli enti locali un ruolo importante che è necessario monitorare, e di cui proprio i servizi sociali sono una componente sostanziale.

Con la fine della pandemia da un lato sono venuti meno diversi strumenti emergenziali di supporto (si pensi al divieto di licenziamento, all'estensione degli ammortizzatori sociali in costanza di lavoro - Cassa Covid, alle misure di sostegno al reddito - Reddito di emergenza) e dall'altro si è imposto un ripensamento complessivo del sistema. Il tema **dell'ammodernamento del welfare italiano** è attualmente al centro del dibattito politico e scientifico e dovrebbe tenere conto necessariamente di quanto sperimentato durante la pandemia e di quale assetto dovrà assumere il sistema di protezione sociale, anche alla luce dei cambiamenti strutturali legati all'andamento demografico e alla transizione tecnologica. Sull'evoluzione dei sistemi di welfare e sul ruolo dei servizi sociali, l'istituto è impegnato con le proprie attività di analisi.

Un ruolo interessante in tal senso è svolto dall'**economia sociale e dall'attivismo civico**. Sul tema l'Inapp sta realizzando percorsi di ricerca teorici ed empirici nei percorsi istituzionali collegati a obiettivi di contrasto alle disuguaglianze e di costruzione di infrastrutture sociali. Si stanno studiano in proposito una serie di ambiti di policy e di pratiche territoriali di attivismo civico a cui il legislatore ha già attribuito una valenza significativa per quanto concerne le dinamiche della corresponsabilizzazione e dei partenariati strategici.

In questo contesto un ruolo chiave assume anche la **riforma** del sistema degli **ammortizzatori sociali**, in una logica di complementarità concettuale e operativa tra le dimensioni cosiddette

[27] Si veda https://bitly.ws/3dKda.

'attiva' e 'passiva' delle politiche del lavoro. Sul tema è attiva in Istituto una linea di ricerca che si propone da un lato di svolgere una analisi comparativa internazionale delle riforme dei sistemi di protezione sociale e dall'altro di formulare, in un'ottica di policy advice, una proposta di un'unica e integrata politica di supporto ai disoccupati ed ai *working poor*, che, al proprio interno, comprenda sia una componente passiva che una attiva al fine di innalzare il capitale umano dei beneficiari.

A integrazione e in complementarità con questa pista di lavoro, si è da ultimo avviata anche un'iniziativa volta ad approfondire le **politiche passive del lavoro**, fornendo 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 Sistema informativo statistico delle Comunicazioni obbligatorie (COB) del Ministero del Lavoro.

In termini di politiche per l'occupazione e, in particolar modo, di interventi a sostegno dell'inserimento o del reinserimento lavorativo dei target più deboli sul mercato del lavoro, è più che mai necessario un approccio di carattere sistemico. In questa direzione va anche il programma Next Generation EU, con le ulteriori risorse di REACT EU, che non solo rappresenta l'occasione per realizzare una piena transizione ecologica e digitale, ma anche per recuperare i ritardi storici che penalizzano storicamente il Paese e che riguardano le persone con disabilità, i giovani, le donne e il Sud. Anche la nuova politica di coesione per il periodo di programmazione 2021-2027 intende contribuire a ridurre le disparità economiche, sociali e territoriali esistenti tra le regioni dell'Unione, sostenendo le finalità dell'Agenda 2030 per la ripresa dell'Europa e puntando, tra l'altro, agli obiettivi di un'Europa più sociale e inclusiva (attraverso l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali) e di un'Europa più vicina ai cittadini, promuovendo lo sviluppo sostenibile e integrato delle zone urbane, rurali e costiere e delle iniziative locali. In questo contesto svolge un ruolo molto importante il nuovo **Programma nazionale Giovani, donne, lavoro finanziato dal Fondo sociale europeo per il periodo 2021-2027**, nell'ambito del quale all'Inapp è stato rinnovato il mandato in qualità di Organismo Intermedio già svolto per la precedente programmazione nell'ambito del PON 'Sistemi di Politiche attive per l'occupazione'.

L'**istruzione** e la **formazione** svolgono un ruolo chiave in questo contesto di grande cambiamento. La capacità del sistema italiano di istruzione e formazione di sviluppare le competenze necessarie all'occupabilità delle persone e alla competitività delle imprese mostra tuttavia ancora segnali di ritardo e debolezza, se messo a confronto con i principali competitor europei e internazionali. Ciò rischia di valere ancor di più oggi, in una fase in cui i sistemi formativi sono costantemente sollecitati e messi alla prova da influenti fattori derivanti dalla continua e rapida evoluzione che sta caratterizzando la nostra società da più punti di vista (tecnologico, produttivo, sociale, demografico, sanitario, ambientale).

Per quanto concerne i **livelli di istruzione** raggiunti nel nostro Paese, nonostante i miglioramenti degli ultimi decenni in termini di numero di persone che terminano un corso di studi, la situazione resta comunque critica per tre diversi motivi: alti tassi di abbandono scolastico uniti a molte ripetenze; alto numero di ragazzi che, anche quando promossi, hanno bassi livelli di competenze; una forte concentrazione della povertà educativa minorile.

È importante inoltre rilevare la questione storica del **divario di genere, tra il Nord Italia e il Mezzogiorno**, **tra piccole e grandi città, periferie e centri all'interno delle stesse, fra aree urbane e aree rurali**, questione aggravata con la recente crisi. Infine, non si possono non

ricordare alcune **disuguaglianze** che afferiscono a particolari **gruppi sociali ed etnici**, si pensi ai **soggetti con disabilità o ai migranti**, e che li rendono sempre più esclusi e marginali.

Sul versante delle politiche formative acquistano pertanto maggior rilievo le esigenze di perfezionare la costruzione di **un'offerta di formazione iniziale componibile lungo una filiera tecnico-professionale** capace di fornire risposte puntuali alle fasce giovanili, di diffondere ulteriormente gli strumenti di **work-based learning** (anche per favorire la transizione scuola-lavoro dei giovani), di costruire un'offerta di formazione per gli adulti aperta ai diversi bisogni e capace di integrare anche le utenze più vulnerabili.

Le novità introdotte negli ultimi anni, nel solco delle traiettorie di evoluzione degli altri Paesi europei, puntano del resto alla costruzione di **un sistema di apprendimento permanente ampio e diversificato**, nel quale la filiera professionalizzante assume sempre di più un ruolo centrale, con caratteristiche distintive e specifiche nel quadro del sistema educativo nazionale.

La **filiera IeFP a titolarità regionale**, per esempio, nel corso degli ultimi anni ha riscontrato un grande successo di partecipazione da parte dei giovani ed è cresciuto anche il livello di gradimento da parte del mondo imprenditoriale. Il principale fattore che determina interesse è l'adozione di un approccio basato sull'apprendimento in situazione (lavoro in azienda, laboratori, lavoro per progetti, compiti di realtà).

Il potenziamento di questa filiera, unito all'ulteriore **sviluppo del sistema duale**, può quindi essere considerato come un tassello importante di una strategia di intervento per lo sviluppo delle competenze di cui l'Italia ha un'estrema necessità per sostenere la ripresa e contrastare l'aumento delle disuguaglianze sociali. Le significative risorse messe in campo dal Piano nazionale di ripresa e resilienza per finanziare ulteriormente il potenziamento del duale nel corso dei prossimi anni rappresentano un'opportunità di sicuro interesse per il Paese e chiamano in gioco tutti gli stakeholder a vario titolo direttamente coinvolti (responsabili politici, enti di formazione, imprese, giovani).

Il Paese ha sempre di più bisogno di poter scommettere e investire su scelte di policy che mirano allo sviluppo e al potenziamento di una **filiera tecnico-professionale lunga e completa (nelle sue varie componenti IeFP, IFTS, ITS Academy)**, alla diffusione degli **strumenti di work-based learning**, anche con particolare riguardo all'apprendistato, al sostegno degli individui nei delicati e sempre più frequenti processi di transizione (formazione-lavoro, lavoro-lavoro), sia con riguardo alle giovani generazioni che con riferimento agli adulti coinvolti in percorsi di formazione continua e riqualificazione, con particolare attenzione alle utenze più vulnerabili.

Sarà poi importante e decisivo, accanto al potenziamento della filiera tecnico-professionale, monitorare e valutare costantemente **quanto questa offerta formativa sia tempestivamente e costantemente rispondente ai fabbisogni di saperi e competenze** legati a settori produttivi strategici (per esempio green e digital economy) o alle competenze-chiave dell'individuo, che sempre di più sono evocate e ricercate nell'ambito delle organizzazioni, pubbliche e private.

Le stesse imprese, che comunque nel corso degli ultimi anni hanno mostrato una maggiore attenzione all'investimento formativo, devono ancora sciogliere alcuni nodi cruciali, soprattutto alla luce delle recenti trasformazioni tecnologiche. Così anche gli **interventi di formazione continua**, volti al potenziamento e alla riqualificazione delle competenze dei lavoratori, sono oggi al centro di complesse dinamiche e scenari – anche alla luce delle azioni previste dal programma GOL e dal Fondo nuove competenze – che richiedono un'attenta analisi.

In questo ambito, diverse sono le linee di ricerca che l'Istituto sta portando avanti, a partire da un'analisi delle **traiettorie di evoluzione dei sistemi formativi a livello territoriale** anche in una prospettiva di comparazione con altri Paesi europei; gli approfondimenti in corso riguardano: la

relazione tra **formazione continua, nuove tecnologie e performance economica** delle imprese; la partecipazione degli **adulti *low skilled*** ad attività di apprendimento formale e informale, le **metodologie innovative** di apprendimento permanente. A ciò si aggiunge il già citato lavoro avviato sulla **formazione manageriale**, formazione da cui dipendono le strategie di sviluppo e di rafforzamento della competitività delle imprese, la digitalizzazione, la capacità di adottare nuovi assetti organizzativi che sappiano sfruttare a pieno le potenzialità offerte dalle nuove tecnologie per migliorare la qualità del lavoro (smart working, flessibilità, rimodulazioni orarie).

Nella realizzazione di tutte queste attività di ricerca che l'istituto sta portando avanti, è di fondamentale importanza il patrimonio informativo acquisito attraverso le numerose rilevazioni, ricorrenti e non, che l'Inapp conduce e che forniscono le necessarie evidenze empiriche alla base delle attività di *policy advice* e di supporto al decisore.

Così si avverte la pressante esigenza di potenziare la diffusione di analisi, studi e strumenti capaci di cogliere e comprendere in anticipo sia fabbisogni professionali e formativi delle imprese sia i bisogni di nuove professionalità legate all'evoluzione dei sistemi produttivi, soprattutto per quanto riguarda le conoscenze e le competenze. Il monitoraggio intelligente e costante dei fabbisogni può ormai fare affidamento, oltreché sulle consuete indagini condotte presso le imprese per raccogliere le informazioni con interviste a imprenditori e lavoratori, anche sulle concrete potenzialità offerte dalle nuove tecniche legate all'analisi dei big data e all'utilizzo di strumenti di machine learning e intelligenza artificiale.

I.3 Gli indirizzi

La programmazione delle attività dell'Istituto per il triennio 2024-2026 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 2023-2025 (D.M. n. 67 del 28 aprile 2023 - *Aggiornamento dell'Atto di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali diretto ad Inapp per il triennio 2023-2025*)[28];
- sulla delibera n. 16 del 30 novembre 2023, adottata dal Consiglio di amministrazione dell'Inapp, che definisce gli **Indirizzi strategici dell'Istituto** per il triennio 2024-2026.

Di seguito si riportano gli **indirizzi strategici**[29] dell'Istituto per il triennio 2024-2026 come declinati nella citata delibera n. 16 del Consiglio di amministrazione:

OS1 - Ricerca istituzionale

Gli indirizzi strategici relativi agli adempimenti istituzionali si inquadrano: a) nell'ambito dei compiti attribuiti all'Istituto dal decreto istitutivo (art. 10 D.Lgs. n. 150/2015), b) nel ruolo di Organismo Intermedio del Programma nazionale (PN) Giovani, donne, lavoro (GDL) per la programmazione 2021-2027 sulla base di specifica convenzione con l'allora Autorità di Gestione Anpal, c) nella qualità di parte del Sistema statistico nazionale (SISTAN).

In base al suo decreto istitutivo, gli indirizzi di ricerca dell'Inapp si rivolgono allo studio, la ricerca, il monitoraggio e la valutazione delle politiche pubbliche in materia di lavoro, istruzione, formazione, protezione e previdenza sociale, politiche attive del lavoro, Terzo settore, 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, sia con la predisposizione degli specifici rapporti previsti dalle disposizioni di legge in materia, sia con attività di supporto tecnico-scientifico su richiesta del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, anche sulla base di apposite convenzioni.

In base 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 deve 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'allora Autorità di Gestione Anpal.

---

[28] Solo alla ricezione dei nuovi indirizzi ministeriali – unitamente alla stipula degli atti convenzionali con il Ministero del Lavoro in attuazione della normativa relativa al riassetto della governance in materia di politiche per il lavoro – sarà possibile aggiornare gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione per rappresentare compiutamente le direttrici lungo le quali orientare la programmazione delle attività dell'Inapp.

[29] 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.

In particolare, ai sensi della Convenzione allora sottoscritta con Anpal, le azioni delegate ad Inapp, su cui sviluppare le attività di ricerca sono:

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.

In quanto parte del Sistema statistico nazionale, l'Istituto dovrà 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.

Dovranno essere finalità primarie l'elaborazione di scenari e proposte di policy e la formulazione di analisi valutative degli interventi più recenti in materia di mercato del lavoro, di politiche attive e passive, in materia di povertà e previdenza, alla luce dell'attuale contesto socioeconomico, del cambiamento tecnologico e della prospettiva della sostenibilità ambientale.

OS2 - Ricerca scientifica

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

In questo quadro si dovrà procedere a elaborare e applicare modelli analitici e previsionali, nonché ipotesi di linee di intervento, aventi per oggetto da un lato le dinamiche evolutive della domanda e dell'offerta di lavoro e dall'altro le politiche del lavoro e della sicurezza sociale, considerate nella loro stretta interazione rispettivamente con l'evoluzione strutturale dell'economia e con le politiche per la crescita economica, la sostenibilità ambientale e la coesione sociale e, altresì, in una logica di approccio organico e sinergico alle politiche occupazionali e formative.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata a adottare una prospettiva di confronto internazionale sulle tematiche affrontate. Una declinazione dei temi trattati con riferimento alle specificità delle regioni del Mezzogiorno dovrà essere oggetto di particolare impegno di ricerca. Gli obiettivi del Next Generation EU e la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza dovranno costituire parametri di riferimento permanente dell'attività di ricerca, tenendo presenti le direttrici della digitalizzazione e dell'economia verde.

In questo quadro e in un'ottica di unità di indirizzo e di coordinamento strategico, la ricerca dovrà articolarsi su linee dedicate ad affrontare i seguenti temi che oggi si presentano con forza sia sul piano scientifico che su quello delle scelte politiche:

• Dal cambiamento strutturale dell'economia, dovuto all'evoluzione della domanda finale e alla trasformazione dei processi produttivi, emerge la necessità di approfondire la dinamica della produttività e della nuova organizzazione del lavoro e in particolare i temi dell'impatto delle nuove tecnologie sull'occupazione (con riferimento sia alla dimensione quantitativa, legata alla creazione/distruzione dei posti di lavoro sia alla dimensione qualitativa, tra cui ad esempio le trasformazioni del lavoro nei processi produttivi) e della molteplicità delle forme di lavoro. Rispetto a queste ultime – da esaminare sia sotto il profilo micro sia sotto il profilo macro, come pure sotto il profilo della regolazione – continuano ad avere specifico interesse i fenomeni dello smart work (con particolare riguardo all'organizzazione smart e alla prospettiva dei datori di lavoro, oltre che dei lavoratori) e del lavoro su piattaforma (da valutare nelle sue diverse prospettive e con una particolare attenzione alle aziende erogatrici di servizi in piattaforma, verificando anche le possibili relazioni con il rischio di incremento del lavoro non dichiarato). Alla dinamica dell'innovazione si collegano anche l'andamento della produttività, il rapporto tra dinamica salariale e dinamica della produttività e la questione del salario minimo considerata nella prospettiva europea e nelle sue implicazioni in termini quantitativi sulla distribuzione del reddito, sul gettito fiscale, sulla competitività delle imprese, sulla domanda di lavoro. In una prospettiva di medio termine si conferma inoltre la persistenza del problema della durata dell'orario di lavoro, già oggetto, in alcuni Paesi, di esperimenti di riduzione oltre che di ampie analisi teoriche, che è necessario continuare ad approfondire unitamente alla formulazione di possibili ipotesi di riduzione a parità di salario con relativa stima dei costi e degli impatti.

• La diseguaglianza nella distribuzione funzionale e personale del reddito, da analizzare in particolare in termini di cause, conseguenze e possibili rimedi da proporre a livello di policy; la natura del processo inflazionistico in atto e i possibili meccanismi di protezione dei salari reali, nonché le forme di compensazione del potere di acquisto.

• Le politiche per l'occupazione andranno considerate sia in termini di crescita quantitativa sia in termini di miglioramento della qualità e di tutela dei diritti dei lavoratori. La funzione di supporto ai processi di allocazione e riallocazione del lavoro poggia sul ruolo dei Servizi per l'Impiego e sul ruolo del sistema degli ammortizzatori sociali, che devono continuare a costituire oggetto di monitoraggio e di analisi specifica nell'ottica di un rafforzamento e di una semplificazione sulla base della inseparabile complementarità concettuale e operativa tra le dimensioni cosiddette 'attiva' e 'passiva' delle politiche del lavoro. In questo quadro, si richiede di mettere a fuoco in particolare l'implementazione del Piano di potenziamento dei CPI e la valutazione della efficacia della sua attuazione e dei risultati raggiunti. Restano oggetto di attenzione l'occupazione giovanile e l'occupazione femminile. Quest'ultima si allarga nei molteplici aspetti connessi alla prospettiva di genere, anche in funzione del supporto al Ministero sia nella valutazione dei rapporti biennali sul personale sia in relazione all'implementazione del 'Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere'. Inoltre, l'interpretazione della 'job guarantee' va

ulteriormente approfondita, alla luce della ricerca scientifica e delle esperienze internazionali in corso di attuazione, proseguendo e ampliando il lavoro sul tema dello Stato come 'employer of last resort', attraverso l'analisi e la formulazione di possibili ipotesi di utilizzo diretto della forza lavoro non assorbita dal mercato per la produzione di beni e servizi pubblici e di beni meritori, formulazione di una stima dei possibili costi legati all'attivazione di istituti specifici ed alla possibile creazione di buffer stocks di occupazione temporanea finanziati con fondi pubblici, di dimensioni variabili in funzione dell'andamento dell'occupazione assorbita dal mercato. Infine, in termini di sostegno all'incremento quantitativo dell'occupazione, va proseguito l'approfondimento sulle politiche micro per favorire le assunzioni e per la creazione di impresa.

• L'accumulazione del cosiddetto 'capitale umano' e il suo allineamento con le previsioni dei bisogni di nuove professionalità legate all'evoluzione dei sistemi produttivi (e non solo dei fabbisogni dichiarati dalle imprese) richiedono un forte impegno per il miglioramento del quadro previsionale sia sul piano della metodologia per la sua costruzione, sia sul piano della sua fruibilità da parte dei diversi soggetti nelle diverse realtà territoriali. La ricerca dovrà mirare da un lato a rendere più accurato e attendibile anche nelle sue articolazioni territoriali il quadro evolutivo dei bisogni attraverso una verifica e una integrazione delle metodologie impiegate e dall'altro a verificare se e in che misura le indicazioni emerse dalle rilevazioni di tali bisogni siano fruite dagli operatori della formazione e dell'orientamento a tutti i livelli, oltre che dalle famiglie, al fine di ridurre il 'mismatch' tra domanda e offerta e di supportare lo sviluppo del sistema produttivo del Paese. La problematica appare anche di rilievo con riferimento al Programma GOL.

• Il sistema di istruzione e di formazione professionale sarà oggetto di analisi e di monitoraggio, con particolare riferimento all'apprendistato e al sistema duale. Rispetto a quest'ultimo, Inapp dovrà supportare la Direzione generale per le politiche attive del lavoro nell'analisi, monitoraggio e valutazione dell'Investimento M5:c1 Intervento 'Investimento 1.4 - sistema duale' finanziato dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. Il Servizio civile universale sarà oggetto di studio con particolare riferimento alle potenzialità di acquisizione di competenze idonee a favorire l'inserimento nel mercato del lavoro. Si aggiunge anche la certificazione delle competenze e il costante potenziamento del sistema 'Atlante Lavoro' sotto il profilo del suo ruolo nell'implementazione del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e delle qualificazioni professionali e nell'ottica dell'attuazione del Quadro nazionale delle qualificazioni. L'Inapp continuerà a contribuire all'attuazione del Quadro di riferimento EQAVET e alla predisposizione della documentazione richiesta dal Cedefop in qualità di ReferNet point Italia, che dovrà essere opportunamente adeguato e rafforzato. Prosegue inoltre lo studio, nell'ambito della filiera lunga, dell'integrazione dell'istruzione e formazione professionale con le strutture di istruzione di livello terziario; il supporto alla strategia nazionale dell'apprendimento permanente e di formazione degli adulti, anche nell'ottica dell'invecchiamento attivo e dell'offerta formativa di qualità.

• Le varie forme di diseguaglianza (nella prospettiva di genere, nell'acquisizione delle competenze, nella dimensione sociale) rientrano nel campo di ricerca dell'Istituto, come pure vi rientrano l'analisi delle cause e le misure dirette a ridurre o a compensare le diseguaglianze. Vi rientrano pure le determinanti della dispersione salariale e le condizioni dei 'working poors', la riqualificazione e il rafforzamento della contrattazione collettiva, le misure contro la povertà e a favore dell'inclusione sociale. A seguito del supporto fornito alla competente Direzione generale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nel monitoraggio, analisi e valutazione dell'esito delle politiche connesse al reddito di cittadinanza e in considerazione delle diverse criticità emerse nell'applicazione dello strumento e delle nuove misure di sostegno al reddito

introdotte, per l'Istituto si aprono nuove possibilità di approfondimento e analisi; in proposito, sarebbe utile un confronto e una valutazione sulle esperienze di altri Paesi. Costituiranno inoltre temi di ricerca la valutazione dello stato dei servizi sociali, il Terzo settore e l'impresa sociale nell'ottica dello sviluppo sostenibile (anche al fine di supportare la Direzione generale del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese nel monitoraggio e nella valutazione deli effetti generati dagli interventi a sostegno delle attività di interesse generale degli enti che ricevono risorse dal Ministero), nonché i flussi migratori e la loro integrazione socio-lavorativa, con particolare riferimento ai problemi dei minori non accompagnati e allo sfruttamento della manodopera immigrata.

• La verifica e la valutazione delle condizioni attuali e delle prospettive dello Stato sociale in Italia (Welfare State) nelle sue caratteristiche di universalità (ovvero a beneficio di tutti i cittadini e di tutti i lavoratori) costituiscono una ampia area di ricerca dove appaiono con maggiore urgenza i problemi relativi all'equilibrio tra modelli universalistici e modelli *mean-tested*, i problemi relativi alle modalità di finanziamento, al rafforzamento dei servizi e delle strutture di cura, con particolare riguardo alla cura dell'infanzia ed agli anziani non autosufficienti, e al 'welfare aziendale', nella sua possibile complementarità con il welfare universale e con attenzione alle diseguaglianze tra i lavoratori con diverse posizioni lavorative nella fruizione di servizi. L'analisi potrà arricchirsi di una dimensione comparativa a livello locale, territoriale e internazionale.

Dei temi sopra enunciati saranno possibili particolari articolazioni sulla base di specifiche intese e convenzioni con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nell'ottica di una rafforzata collaborazione con le Direzioni generali del Ministero.

Nello svolgimento della propria attività di ricerca l'Istituto dovrà accrescere il grado di interlocuzione con la comunità scientifica nazionale e internazionale in varie forme, quali: la partecipazione a progetti di grande rilevanza scientifica e lo sviluppo di collaborazioni e di 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, workshops e convegni su temi comuni di ricerca e la partecipazione di ricercatori dell'Istituto a eventi simili promossi da altri centri di ricerca; l'implementazione di procedure di valutazione tra pari dell'attività di ricerca dell'Istituto, in accordo con l'attuazione delle disposizioni normative al riguardo; l'investimento nella formazione del personale dell'Istituto in aree strategiche; il consolidamento dell'attività di costruzione di basi di dati e lo sviluppo di un sistema unificato delle basi di dati dell'Istituto e dell'integrazione con altre basi di dati.

OS3 - Terza missione

- Proseguire, nelle forme appropriate all'alta qualità della ricerca, una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione dell'attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto a favore della comunità scientifica, dei policy makers e degli attori rilevanti;
- proseguire nell'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;
- sviluppare accordi di collaborazione con Paesi terzi, in particolare con i Paesi dell'area mediterranea, per offrire loro supporto di analisi ed esperienze in materia di politiche del lavoro e sistemi di welfare;

- potenziare la qualità scientifica della biblioteca e del centro di documentazione e favorire l'accesso al pubblico e la fruizione sia fisica che telematica del materiale bibliografico e documentario ivi raccolto.

Nella declinazione degli indirizzi strategici sopra definiti, sono individuati dei **nuclei tematici** di particolare rilevanza, rispetto ai quali sviluppare specifiche attività nel corso del triennio. Tali nuclei riguardano:

- definizione, valutazione e misurazione del cosiddetto 'capitale umano'. I processi di accumulazione del capitale cognitivo. Utilizzazione del capitale umano nel sistema produttivo. Rilevazione dei fabbisogni professionali e relativi modelli di previsione. Dai fabbisogni professionali ai fabbisogni formativi. Misure del disallineamento (mismatch). Strumenti e politiche di riduzione del disallineamento;
- diseguaglianze nella distribuzione del reddito. Distribuzione funzionale e personale. *Market income, disposable income, adjusted income inequality*. Cause e rimedi. Diseguaglianze nella distribuzione della ricchezza. Dispersione salariale. Determinanti della dinamica salariale. Minimi salariali e salario minimo in prospettiva europea. Coesione sociale, varie forme di diseguaglianza sociale. Povertà;
- il sistema di formazione professionale. Interazione pubblico privato nell'offerta formativa. Apprendistato professionalizzante e apprendistato di alta formazione. Certificazione delle competenze. Strumenti e modelli di formazione continua. Formazione degli adulti e 'invecchiamento attivo'. La formazione dei lavoratori nelle imprese. La formazione nella contrattazione aziendale;
- analisi comparata ed evoluzione dei sistemi di welfare. Modelli universalistici e modelli *mean-tested*. Trasferimenti monetari ed erogazioni in *kind*. Finanziamento dei sistemi di welfare. Caratteristiche e lacune del sistema di welfare italiano. Sistemi di cura e sistemi sanitari. Diffusione e criticità del welfare aziendale. Sistemi pensionistici. Frammentazione occupazionale e contributiva e schemi pensionistici;
- 'quarta rivoluzione industriale' e mercato del lavoro. Nuove forme di prestazioni lavorative e nuovi problemi di regolazione. Nuove forme di organizzazione del lavoro. Dinamica strutturale e mobilità intersettoriale. Progresso tecnico, produttività, costo del lavoro, qualità del lavoro. Progresso tecnico e piena occupazione: lo Stato *as employer of last resort* e il problema della riduzione degli orari di lavoro;
- politiche 'passive' del lavoro: il problema degli ammortizzatori sociali in prospettiva europea. Politiche 'attive' del lavoro e integrazione con le politiche 'passive'. Politiche per l'occupazione e integrazione con le politiche di sviluppo a livello nazionale e a livello locale. I 'servizi per il lavoro' in Italia e in Europa. Varie forme di 'reddito di cittadinanza' in Europa; il caso italiano.

In questo quadro di riferimento, il processo di elaborazione del Piano si è svolto con l'obiettivo di perseguire la più ampia condivisione possibile dei contenuti. A tal fine, i responsabili delle strutture di ricerca sono stati coinvolti in una riunione di avvio della programmazione e invitati a presentare proposte, nell'ambito dei temi declinati negli indirizzi strategici. Per l'elaborazione di eventuali proposte a valere sul PTA è stato trasmesso uno schema che prevedeva per ciascuna proposta la raccolta di informazioni in particolare rispetto a:

- responsabile della struttura proponente;
- referente del progetto;
- gruppo di lavoro proposto e relative esperienze e competenze;

- obiettivi e contenuti della proposta;
- valore aggiunto rispetto ad attività già in essere;
- articolazione della proposta per workpackage;
- stima dei costi.

Rispetto a tale esercizio è stato sollecitato il massimo coinvolgimento del personale afferente alle strutture e ai servizi. Le articolazioni organizzative coinvolte hanno fatto pervenire le proprie proposte; si è poi avviata una sessione di confronto e di approfondimento con i referenti delle singole proposte sui contributi pervenuti, funzionale a rafforzare la logica di coordinamento e di integrazione delle stesse e propedeutica alla finalizzazione delle diverse iniziative ed alla loro rappresentazione nel testo del Piano.

Le linee di ricerca individuate potranno essere naturalmente suscettibili di ulteriore articolazione e sviluppo in corso d'opera.

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 2024-2026;
- 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 progetti programmati per il triennio di riferimento (nella fattispecie: 2024-2026) ma, altresì, attività e progetti già in corso che sono stati avviati nei PTA delle annualità precedenti (in questo caso: PTA 2022-2024 e 2023-2025, oltre ad alcuni prolungamenti di progetti relativi al PTA 2021-2023), 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 2024-2026, 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 2024 (i contenuti di tale Piano saranno sintetizzati anche nel Piano per il triennio 2023-2025 di prossima adozione);
- 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 31/03/2023 e successivo Addendum del 24/10/2023);

- 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 24/01/2024), approvato dall'AdG (nota prot. Anpal n. 1363 del 5/02/2024) e adottato da Inapp con determina del Direttore generale n. 39 del 14/02/2024.

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 pertanto 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. A tal fine tutto il personale trasferito all'Inapp, ivi compreso quello afferente alle strutture della ricerca, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n.230/2023, continuerà ad assicurare lo svolgimento di tutte le attività già espletate presso l'Anpal all'atto della sua soppressione.

Per poter rappresentare, anche se sinteticamente e nelle more del completamento del riassetto organizzativo conseguente alla soppressione dell'Anpal, le attività che si prevede siano svolte dal personale ex Anpal transitato in Inapp, si è inoltre tenuto conto del PIAO 2024 dell'ex Anpal, approvato con delibera n. 3/2024 dal Commissario straordinario dell'Agenzia.

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. Come già anticipato, il presente PTA dovrà essere necessariamente aggiornato nella edizione 2025-2027, in esito al completamento del processo complessivo di riassetto conseguente alla soppressione dell'Anpal, al trasferimento in Inapp del personale ex Anpal e alla stipula di una o più convenzioni con il Ministero del Lavoro, nonché alla ricezione del nuovo atto di indirizzo dell'autorità vigilante.

I.5 Le attività pianificate

I paragrafi successivi descrivono i contenuti delle attività pianificate dall'Istituto per il periodo 2024-2026. 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**).

Oltre alle attività tradizionalmente programmate dall'Inapp, l'attuale fase transitoria conseguente alla soppressione dell'Anpal e al trasferimento all'Inapp del personale dell'Agenzia appartenente al comparto della ricerca rende infine opportuno inserire un paragrafo sulle ***Attività svolte da personale ex*** **Anpal** (**paragrafo I.5.4)**, che rappresenta sinteticamente le attività gestite dalle Strutture di ricerca ex Anpal al momento della soppressione dell'Agenzia, tenendo conto di quanto previsto nel PIAO 2024 di Anpal da ultimo approvato dal Commissario Straordinario e nelle more del riassetto organizzativo in corso.

I.5.1 Ricerca istituzionale[30]

[30] 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 frequentemente svolte in condizioni di esclusività da parte dell'ente, finanziate principalmente attraverso il finanziamento ordinario statale, e quantitativamente e qualitativamente

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 *policymaker* ai vari livelli istituzionali, nazionali, europei e internazionali.

Gli adempimenti istituzionali si inquadrano: **a) nell'ambito dei compiti attribuiti all'Istituto dal decreto istitutivo (art. 10 D.Lgs. n. 150/2015)**; **b) nel ruolo di Organismo Intermedio** del Piano nazionale Giovani, donne e lavoro relativo alla programmazione 2021-2027, sulla base dell'apposita Convenzione con l'allora Autorità di Gestione Anpal; **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 2024-2026, 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 e sulla valutazione degli interventi di policy più recenti** nell'ambito di tutte le politiche pubbliche che hanno effetti sul mercato del lavoro, nonché **sulla elaborazione di scenari e proposte di policy** in via prioritaria sui temi relativi alle dinamiche del mercato del lavoro, ai servizi ed alle politiche per il lavoro, alla povertà e alla previdenza, tenendo conto dell'impatto socio-economico del cambiamento tecnologico e della prospettiva della sostenibilità ambientale.

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,

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.

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 e della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, anche sulla base di apposite **convenzioni**.

Rispetto al **punto sub a)**, nel periodo 2024-2026 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 sull'Offerta di formazione professionale (OFP), redatto ai sensi del D.Lgs. n. 112/98 "Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della legge 15 marzo 1997, n. 59", art. 142;
- 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.

Rispetto al **punto *sub b*)**, l'Inapp continuerà ad essere impegnato nello svolgimento di **attività di supporto tecnico-scientifico su richiesta del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri** e di altre Amministrazioni centrali, sulla base di apposite Convenzioni come elencate nella tabella di seguito.

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 - 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:

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
	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
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:

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
	• 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
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

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
	trasmissione alle Commissione europea entro il 30 giugno 2025 – ai sensi dell'art. 23 del Regolamento (UE) 2021/1057 – nonché della realizzazione di attività di **monitoraggio delle azioni riferite alla Priorità 3 "Contrasto alla deprivazione materiale (FSE+), obiettivo specifico m) sostegno alle persone in condizione di grave povertà" del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-27**, 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. **Durata** L'Accordo, stipulato alla fine di marzo 2024, è efficace a seguito della registrazione del relativo Decreto Direttoriale di approvazione da parte dei competenti organi di controllo. Il Ministero comunicherà tempestivamente all'Inapp, a mezzo posta elettronica certificata (PEC), l'avvenuta registrazione del suddetto Decreto. **Le attività oggetto di Accordo avranno durata di 24 (ventiquattro) mesi decorrenti dalla data di ricezione della suddetta comunicazione**. Dopo tale comunicazione si avvieranno tra i Gruppi di lavoro delle parti le interlocuzioni tecniche necessarie alla definizione di Piano Esecutivo.
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

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
	delle pari opportunità sui luoghi di lavoro. Si prevede la realizzazione delle seguenti attività: • 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; • 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 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; • 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); • 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; • 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,

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
	delle risorse strumentali e della comunicazione) e dell'Inapp (Struttura Mercato del lavoro). SCADENZA: 31/12/2024
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);

Istituzione	*Modalità di collaborazione, oggetto e scadenza*
	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
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

Nel periodo di riferimento del presente Piano, si prevede, inoltre, l'attivazione di ulteriori collaborazioni (ad esempio con la Direzione generale per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale in materia di supporto alle azioni di contrasto alla deprivazione materiale), che non hanno tuttavia ancora assunto una veste formale.

Sistema statistico nazionale (SISTAN)

In quanto parte del Sistema statistico nazionale, l'Istituto produrrà analisi statistiche lungo le proprie linee di ricerca in materia economico-sociale attraverso rilevazioni sul campo, acquisizioni di dati di fonte amministrativa, analisi longitudinali e *cross section*, finalizzate alla costruzione di banche dati fruibili dai decisori politici, dagli operatori e dagli studiosi. È prevista, altresì, la prosecuzione della partecipazione ai Circoli di qualità del Programma statistico nazionale (PSN).

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 1.12.2022 (Decisione C(2022) 9030), l'allora Autorità di Gestione 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' (e 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.

In particolare, sulla base della già richiamata Convenzione sottoscritta con l'Autorità di Gestione e del Piano di attuazione 2023-2026, 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:

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.

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

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).
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. Ispirata a rigorosi standard scientifici e metodologici, le indagini campionarie a carattere ricorsivo svilupperanno un sistema integrato e ricorrente di monitoraggio e valutazione del SCU in un'ottica longitudinale e policy-oriented.

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 quella 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, degli operatori dei CPI 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, Stage4eu) 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.

A partire da aprile 2023 l'Istituto è stato impegnato 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 inoltre 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. Nel prossimo triennio 2024-2026 proseguirà l'attuazione concreta delle linee di intervento previste.

I.5.2 Ricerca scientifica[31]

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 pubbliche** che hanno effetti sul mercato del lavoro[32]. 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.

In questo quadro l'Inapp **conduce ricerca policy oriented** a carattere multidisciplinare e comparato, ispirata ai più rigorosi standard scientifici e metodologici, finalizzata a costruire una solida base conoscitiva per le scelte politiche ed applicata all'analisi valutativa, sia *ex post* che *ex ante*, in particolare delle politiche in materia di lavoro. **Elabora modelli analitici, previsionali e di scenario, e proposte di policy** aventi per oggetto principalmente: il mercato e le politiche del lavoro, l'evoluzione dei fabbisogni professionali e formativi; i sistemi di formazione e di produzione di competenze e la riduzione del "mismatch"; le relazioni industriali, l'organizzazione del lavoro e le dinamiche della produttività (anche nel quadro degli obiettivi del Pilastro Sociale Europeo nella prospettiva di una armonizzazione dei sistemi di assicurazione contro la disoccupazione in Europa e dei livelli minimi salariali); i sistemi pensionistici, i sistemi di welfare e le politiche di coesione sociale e salariale.

I fenomeni in questione 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,

[31] 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.

[32] 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.

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.

Come già anticipato, la programmazione dell'attività di Ricerca scientifica è stata realizzata a partire dalla definizione di Nuclei tematici, intesi come insiemi omogenei di ambiti di analisi e studio, rispetto ai quali – a partire da prospettive multidisciplinari e attraverso approcci metodologici anche diversificati – sono chiamati a confrontarsi i ricercatori dell'Inapp anche a prescindere dall'appartenenza a singole Strutture e Gruppi di Ricerca. Alla finalità squisitamente euristica, quindi, viene associata quella – parimenti importante – di rafforzare i processi collaborativi interni che favoriscono non soltanto economie di scala, ma che consentono, anche, una esplorazione dei temi e un'osservazione dei fenomeni più ricca e originale.

Nelle pagine seguenti vengono illustrate le attività di ricerca scientifica programmate e in corso di realizzazione nell'ambito del presente Piano triennale, distinte per: iniziative avviate nell'ambito del PTA 2021-2023, che in alcuni casi si prolungano anche nel 2024; iniziative avviate nell'ambito del PTA 2022-2024 e del PTA 2023-2025 che proseguono nel 2024; e infine, iniziative che saranno avviate *ex novo* per il periodo 2024-2026. Le iniziative vengono presentate in ordine di Nucleo tematico di principale afferenza e, all'interno di ciascun nucleo, per ordine di PTA nell'ambito del quale sono state avviate.

Ricerca scientifica - Le linee di attività del triennio 2024-2026

In questa sede, vengono sinteticamente presentate[33] le linee di indagine afferenti in maniera prevalente a ciascuno dei sei Nuclei tematici. È, tuttavia, da sottolineare che in alcuni casi le azioni pianificate contengono elementi rilevanti anche rispetto ad altro/i nucleo/i.

NUCLEO TEMATICO 1

Definizione, valutazione e misurazione del cosiddetto 'capitale umano'. I processi di accumulazione del capitale cognitivo. Utilizzazione del capitale umano nel sistema produttivo. Rilevazione dei fabbisogni professionali e relativi modelli di previsione. Dai fabbisogni professionali ai fabbisogni formativi. Misure del disallineamento (mismatch). Strumenti e politiche di riduzione del disallineamento.

NUCLEO TEMATICO 1	
PROGETTI PTA 2021-2023 PROLUNGATI NEL 2024	**NT**
Imprenditori, pratiche manageriali e comportamenti di impresa	1
Politiche pubbliche per l'istruzione, inclusione e apprendimenti scolastici	1

[33] Ciascun progetto, come illustrato in precedenza, è stato predisposto utilizzando un format condiviso. Le schede così raccolte costituiscono la base per la predisposizione dell'esercizio di pianificazione esecutiva che consente un monitoraggio iterativo dell'implementazione delle azioni pianificate.

NUCLEO TEMATICO 1	
PROGETTI PTA 2022-2024 IN CORSO NEL 2024	**NT**
Implementazione, manutenzione, internazionalizzazione e promozione del progetto SOPHIA	1
Sostenere le transizioni con percorsi innovativi di orientamento per favorire l'occupabilità	1

Il tema del capitale umano è strettamente connesso all'evoluzione dei sistemi produttivi, alla capacità di monitorare puntualmente i fabbisogni professionali e alla conseguente messa a punto di percorsi formativi finalizzati a rispondere in modo efficace ai gap rilevati, in termini di nuove competenze e conoscenze.

Una risposta conoscitiva efficace all'analisi del tema del capitale umano potrà derivare da alcune linee di indagine che Inapp ha promosso già a partire dai precedenti Piani triennali delle attività.

Tra le azioni avviate nel 2021 e prolungate fino al 2024 c'è, per esempio, l'attività di ricerca finalizzata ad una migliore comprensione delle **pratiche manageriali e dei comportamenti d'impresa.** L'attività di ricerca, in particolare, si sviluppa con attività di analisi socioeconomica e di valutazione econometrica delle varie dimensioni che legano il profilo individuale degli imprenditori, le pratiche manageriali e i comportamenti di impresa, in termini di performance produttive, salariali e competitive. L'indagine analizza gli effetti dell'istruzione e del capitale umano degli imprenditori sul profilo dei salari e della dispersione salariale, ma anche: gli effetti delle caratteristiche e delle preferenze psicologiche degli imprenditori sul profilo dei salari e della dispersione salariale dei lavoratori; la relazione che lega le caratteristiche demografiche e psicologiche del management con nuove forme di organizzazione lavorativa e di assetto delle relazioni industriali in azienda; la relazione che lega la tipologia di investimenti e l'organizzazione del lavoro sul profilo e la dispersione salariale dei salari e della qualità dell'occupazione *within firms*, ovvero sulla produttività. Tra gli output sinora realizzati vi sono paper su diversi temi specifici: la caratteristica gestione 'dinastica' di impresa propria del contesto italiano, il profilo psicologico dell'imprenditore rispetto alle scelte di investimento, la propensione degli imprenditori agli investimenti in tecnologia, gli effetti dell'istruzione e del capitale umano degli imprenditori sul profilo dei salari e delle dispersioni salariali *within firms* anche in un'ottica di genere, il ruolo delle piccole imprese in cui il comportamento competitivo è influenzato in maniera determinante dalle caratteristiche e dalle competenze del management. Nel 2024 è previsto un ulteriore sviluppo delle attività di ricerca sulla relazione tra investimenti in nuove tecnologie (es Robotica, Big data), evoluzione del mercato del lavoro e performance di imprese, sempre in ambiente *employer-employee linked*.

Il tema dello sviluppo del capitale umano è strettamente legato anche alle riflessioni e alle evidenze empiriche di ricerche che approfondiscono **le politiche pubbliche per l'istruzione, anche in una prospettiva di inclusione sociale.**

Infatti, analizzare l'importante tema dell'istruzione e del processo di accumulazione del capitale cognitivo significa anche ragionare sul tema dell'inclusione sociale. Alcune risposte a questa cruciale domanda derivano da un'altra attività di ricerca che Inapp sta conducendo – ed ha prolungato per il 2024 - con l'obiettivo di comprendere la **relazione che lega le politiche pubbliche dell'istruzione** (anche a seguito dello shock sanitario, per esempio con interventi di didattica a distanza), l'inclusione sociale di prossimità e l'evoluzione degli apprendimenti degli studenti del ciclo scolastico primario e secondario. Questa linea di ricerca si propone *inter alia*

di verificare se esistano e quali siano i fattori socioeconomici e di background culturale che influenzano i rendimenti degli studenti delle scuole del secondo ciclo, nonché di approfondire il tema dei divari negli apprendimenti e negli esiti scolastici rispetto al sesso, all'area geografica di residenza e alla cittadinanza.

Il collegamento tra mondo dell'istruzione e lavoro chiama direttamente in gioco il concetto di fabbisogno, professionale e formativo.

Rispetto al tema dei fabbisogni, Inapp sta potenziando l'analisi del **gap tra la domanda e l'offerta di lavoro**, anche attraverso la realizzazione di uno strumento sperimentale finalizzato ad individuare le professioni, le qualificazioni, i percorsi formativi, le competenze, conoscenze, abilità, esperienze e soft skills utili per agevolare le transizioni istruzione-lavoro, lavoro-lavoro e lavoro-formazione-lavoro. Il progetto **SOPHIA**, avviato già a partire dal Piano triennale di attività 2021-2023, è in corso di ulteriore implementazione e promozione su larga scala. Il sistema informativo, basato su big data e intelligenza artificiale, si pone l'obiettivo di rispondere in tempo reale alle domande di cittadini, ricercatori, imprese e di tutti coloro che, a vario titolo, si occupano di 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 già 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 in corso lo sviluppo di un primo prototipo.

I cambiamenti che hanno trasformato la società moderna hanno coinvolto in misura massiccia le storie di vita delle persone. Ragionare sul tema del capitale umano significa anche riflettere con particolare attenzione sulla questione dell'occupabilità. Accompagnare l'individuo e le organizzazioni di lavoro nella gestione delle molteplici transizioni, soggettive e oggettive che siano, impone un ripensamento della modalità di concepire e di impostare l'orientamento in un'ottica sistemica e di rete. Oggi più che mai il principale obiettivo dell'orientamento è quello di favorire il processo di "costruzione continua del sé", ossia favorire lo sviluppo delle competenze per l'occupabilità.

In questo ambito, una linea di attività, avviata nel 2022 e denominata **Sostenere le transizioni con percorsi innovativi di orientamento per favorire l'occupabilità,** si pone un triplice obiettivo: definire una puntuale fotografia dell'offerta di orientamento e un'analisi critica delle strategie di governance ai diversi livelli istituzionali, progettare una modellistica innovativa di strumenti di orientamento, realizzare una sperimentazione sul campo con il coinvolgimento dei diversi servizi potenzialmente interessati (Centri per l'impiego, università e scuole). La rilevazione sull'offerta di orientamento ha previsto due indagini: la prima, di tipo censuario, rivolta ai CPI ed alle Università; la seconda, campionaria, rivolta a scuole secondarie e CFP. Il 2023 è stato dedicato alla fase di raccolta dati, mentre nel 2024 verrà realizzato un Report conclusivo sull'offerta dei servizi di orientamento.

NUCLEO TEMATICO 2

Diseguaglianze nella distribuzione del reddito. Distribuzione funzionale e personale. *Market income, disposable income, adjusted income inequality*. Cause e rimedi. Diseguaglianze nella distribuzione della ricchezza. Dispersione salariale. Determinanti della dinamica salariale. Minimi salariali e salario minimo in prospettiva europea. Coesione sociale, varie forme di diseguaglianza sociale. Povertà.

NUCLEO TEMATICO 2	
PROGETTI PTA 2021-2023 PROLUNGATI NEL 2024	**NT**
Salari, disuguaglianza e coesione sociale: individui, mercati locali e imprese	2
PROGETTI PTA 2022-2024 IN CORSO NEL 2024	**NT**
Scenari e analisi cambiamenti strutturali occupazione e retribuzioni	2
Prospettiva di genere nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche	2
Analisi e proposte di intervento per l'inclusione socio-lavorativa delle persone di origine straniera	2
Sviluppo dell'economia sociale	2
Salario minimo, diseguaglianze e mercato	2

I temi delle diseguaglianze e della coesione sociale vengono affrontati assumendo prospettive di osservazione e analisi diversificate.

In una prospettiva microeconomica e di mercati locali del lavoro, una prima linea di ricerca riguarda l'**analisi socioeconomica e la valutazione econometrica della relazione che lega gli investimenti pubblici in istruzione e la sicurezza sociale alla dinamica dei redditi e della disuguaglianza**. In tale contesto si stanno portando avanti studi che verificano se e in che misura le politiche familiari e di conciliazione, ovvero gli interventi a favore della disabilità, riducono il rischio di povertà e/o di esclusione sociale. L'attività ha già condotto alla realizzazione di diversi approfondimenti - ad esempio sul tema dell'interazione tra pari sul luogo di lavoro (es. per titolo di studio) ed evoluzione dei salari nei mercati locali del lavoro, sullo studio delle relazioni tra gli investimenti sociali e la dinamica salariale e tra l'importanza delle occupazioni ad alto contenuto di interazione sociale ed i salari calcolati a livello di mercato locale del lavoro. Dell'iniziativa è previsto un prolungamento nel 2024 e la realizzazione di ulteriori prodotti di ricerca e attività di divulgazione scientifica secondo le linee di intervento identificate

A questi approfondimenti si aggiunge la prosecuzione dell'attività di **analisi dei principali fenomeni macroeconomici**. In particolare, viene monitorato l'andamento congiunturale e tendenziale del PIL e delle sue componenti, dal lato del prodotto e dei consumi, e i principali indicatori del mercato del lavoro (occupazione, disoccupazione, attività e inattività). Sono analizzate le caratteristiche strutturali e le tendenze di breve e medio periodo dell'occupazione sotto il profilo contrattuale, demografico, settoriale e territoriale. Sono stati già realizzati un focus specifico sul lavoro a termine (con un'attenzione ai fattori determinanti della struttura delle retribuzioni ed alla relazione con il ciclo economico e la produttività) e una ricognizione sullo stato dell'economia e dell'occupazione in Italia alla luce del contesto internazionale. Nel

corso del 2023 si sono poi approfondite le cause del fenomeno dell'inflazione e dei possibili effetti sulla distribuzione primaria e secondaria del reddito. Nel 2024 ci si propone invece di procedere all'analisi su base semestrale dello scenario macroeconomico e al monitoraggio delle dinamiche e della struttura del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle pari opportunità, geografiche, generazionali e di genere, come scenario base per specifici approfondimenti sulle disuguaglianze e sui divari retributivi e di reddito.

Una **prospettiva** che, quando si affronta il tema della disuguaglianza, non può essere tralasciata è quella **di genere**. Nel 2022, Inapp ha avviato il progetto **Prospettiva di genere nel mercato del lavoro e nelle politiche pubbliche**, che, in coerenza con le indicazioni dell'EIGE (l'Istituto europeo dell'uguaglianza di genere), ha lo scopo di fornire al decisore politico un quadro conoscitivo ed analitico del fenomeno e delle determinanti del divario di genere nelle retribuzioni, nonché delle misure adottate, sia a livello nazionale che internazionale, per la sua riduzione. Tale linea di lavoro ha previsto innanzitutto il supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro per l'analisi del Rapporto biennale ex art 46 D.Lgs. n. 198/06, attività poi confluita nella già richiamata Convenzione con la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali (per la quale si rinvia al paragrafo sulla Ricerca istituzionale). Un'altra pista di lavoro è legata alla partecipazione di Inapp al network internazionale di esperti di *leave policies* in rappresentanza dello Stato Italia; per quanto riguarda la prevista collaborazione con l'Ispettorato nazionale del lavoro alla redazione del Rapporto annuale ex art. 55 TU 151/00 sulle dimissioni di genitori lavoratori con figli sino ai 3 anni, tale attività è di recente confluita in specifica Convenzione stipulata con l'INL industriali (per i cui dettagli si rinvia al paragrafo sulla Ricerca istituzionale). La Convenzione ha anche acquisito al suo interno la pista di lavoro relativa al tema del rapporto tra PNRR e dimensione di genere; in proposito si prevedono, subordinatamente alla disponibilità dei dati del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, un'analisi dell'impatto occupazionale del PNRR – ottenuto attraverso un'apposita modifica della struttura informativa delle COB, che riconduca i nuovi contratti attivati alla fonte di finanziamento PNRR – e un'attività di comparazione internazionale sui sistemi di analisi e valutazione delle politiche del lavoro che richiamano indirettamente anche il ruolo del PNRR.

Una ulteriore prospettiva del tema della coesione sociale si riferisce alle **politiche di integrazione di cittadini provenienti da Paesi terzi**.

In proposito prosegue un'iniziativa specifica avviata nel 2022, dedicata ad **analisi e proposte di intervento per l'inclusione socio-lavorativa delle persone di origine straniera**. Questa attività porta avanti tre principali linee di ricerca: 1) analisi dei rischi di **sfruttamento lavorativo dei migranti** e indagine sul lavoro irregolare attraverso: uno studio del fenomeno dello sfruttamento in una prospettiva comparativa internazionale, un'analisi del fenomeno del rischio di sfruttamento in Italia e dei principali dispositivi di contrasto, un approfondimento tematico su un modello specifico di sfruttamento rappresentato dal lavoro di cura degli stranieri presso le famiglie; 2) analisi dell'**accesso di persone di origine straniera a servizi assistenziali e prestazioni di sostegno al reddito**, in particolare attraverso lo studio delle caratteristiche dei beneficiari del RdC per cittadinanza al fine di disegnare (anche in collaborazione con l'Università di Modena e Reggio Emilia con cui è stata attivata specifica Convenzione) possibili scenari rispetto all'impatto sulla spesa in relazione a diverse opzioni di modifica dei requisiti per l'accesso al RdC per i cittadini stranieri; 3) analisi del **ruolo dell'agricoltura sociale** come percorso **per l'integrazione socio-lavorativa dei migranti**. Sulle tre linee sono state sinora svolte le previste analisi desk e realizzati i primi prodotti intermedi (tra cui un primo rapporto sul quadro giuridico-istituzionale relativo al lavoro sommerso di cittadini con status migratorio) ed

è in corso di implementazione la fase field, che prevede: con riferimento alla linea 1) un'indagine di campo rivolta alle persone immigrate coinvolte in forme di lavoro irregolare; con riferimento alla linea 2) lo svolgimento di interviste a testimoni privilegiati; per la linea 3) la realizzazione di interviste e focus group di approfondimento con gli operatori delle cooperative ed i proprietari di aziende agricole che hanno realizzato progetti di agricoltura sociale e che hanno già risposto ad un questionario loro somministrato.

L'Istituto ha, inoltre, avviato da diversi anni 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. Si mettono 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. È quindi rilevante indagare sia dal punto di vista concettuale-metodologico che dal punto di vista degli esiti, le esperienze riferite a diversi profili di innovazione sociale, che chiamano in causa modelli partecipativi e mettono in collegamento una varietà apprezzabile di soggetti e di contesti al fine di farli dialogare e lavorare insieme per l'interesse generale ed il bene comune della collettività, intesa – *in primis* – come comunità relazionale. Con il PTA 2022-2024, queste piste di ricerca sono confluite in un più ampio e complessivo approfondimento sullo **sviluppo dell'economia sociale**, che prevede: 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. In proposito, alle attività di monitoraggio in corso di implementazione sul Piano di azione europeo e su altre iniziative condotte a livello di Nazioni Unite ed ILO, si è accompagnata la realizzazione di focus sui temi della finanza sostenibile, del monitoraggio civico (con relativa applicazione a progetti PNRR), dei patti educativi di comunità e dell'amministrazione condivisa e lo svolgimento di un'analisi desk sulle esperienze rilevanti di PUC. In questi ambiti sono stati realizzati diversi approfondimenti su vari aspetti, tra cui ad esempio: gli effetti su lavoro e imprese della tassonomia europea sulla finanza sostenibile; le imprese sociali come organizzazioni dell'economia sociale nello sviluppo dei territori e delle comunità; gli ambiti ed i contesti di collaborazione tra istituzioni pubbliche e organizzazioni della società civile.

Sul tema delle diseguaglianze letto in termini di disparità salariali, resta sempre oggetto del dibattito politico nel nostro Paese la questione dell'introduzione di un **salario minimo**. In proposito, nel 2022 è stata introdotta una specifica linea di ricerca dedicata all'analisi degli effetti e delle implicazioni che l'adozione del salario minimo può avere sulla disuguaglianza di reddito, sulla coesione sociale nel recupero dei lavoratori in condizioni di povertà lavorativa e sulla dispersione salariale per specifici gruppi di individui; in quest'ambito, viene anche discussa la relazione tra salario minimo e competitività delle imprese e produttività del lavoro. In maniera complementare, a partire dal 2023, sono stati introdotti due ulteriori ambiti di approfondimento specifici: il tema delle **diseguaglianze nella distribuzione funzionale e personale del reddito**, con analisi delle possibili cause e conseguenze e dei rimedi percorribili in termini di policy; il tema dell'**inflazione**, della perdita di potere di acquisto e delle componenti retributive nell'ambito della contrattazione collettiva ed eventuali meccanismi di ancoraggio ai prezzi. Sul tema del salario minimo sono già stati realizzati diversi report, tra cui uno sugli effetti dell'introduzione del salario minimo sulla domanda/offerta di lavoro e sul sistema dei prezzi e uno sui sistemi di wage setting in Europa e in Italia.

NUCLEO TEMATICO 3

Il sistema di formazione professionale. Interazione pubblico privato nell'offerta formativa. Apprendistato professionalizzante e apprendistato di Alta formazione. Certificazione delle competenze. Strumenti e modelli di formazione continua. Formazione degli adulti e 'invecchiamento attivo'. La formazione dei lavoratori nelle imprese. La formazione nella contrattazione aziendale.

NUCLEO TEMATICO 3	
PROGETTI PTA 2021-2023 PROLUNGATI NEL 2024	**NT**
Le traiettorie di evoluzione dei sistemi formativi a livello territoriale tra esigenze di sviluppo del tessuto produttivo e riproduzione delle disuguaglianze	3
PROGETTI PTA 2022-2024 IN CORSO NEL 2024	**NT**
Formazione continua, nuove tecnologie e performance economica delle imprese	3
Partecipazione di adulti low skilled ad attività di apprendimento formale e informale	3
Metodologie formative innovative per l'apprendimento	3
Dinamiche demografiche e invecchiamento attivo	3
NUOVI PROGETTI PROGRAMMATI PER IL PERIODO 2024-2026	**NT**
La formazione manageriale come leva del cambiamento organizzativo per lo smart working	3

I sistemi formativi sono oggi più che mai sollecitati da stimoli costanti e multiformi, derivanti dall'incessante evoluzione che sta caratterizzando la nostra società da più punti di vista (tecnologico, produttivo, sociale, demografico, sanitario, ambientale). Diviene sempre più pressante, pertanto, l'esigenza di studiarne in profondità le caratteristiche e le linee evolutive per supportarli nel processo di continuo aggiornamento e potenziamento, tecnologico e qualitativo.

L'evoluzione dei sistemi formativi deve essere letta anche mediante l'analisi delle dinamiche che si registrano a livello locale. Sul territorio, infatti, le esigenze di sviluppo continuo delle competenze dei lavoratori della conoscenza e i bisogni di riqualificazione dei lavoratori più vulnerabili si intrecciano con le specificità dei sistemi produttivi, del mercato del lavoro e dei sistemi formativi locali. Inapp sta conducendo in proposito una ricerca per esaminare le strategie e gli interventi di policy adottati dalle Regioni, anche attraverso strutture e organismi dedicati, per favorire l'innovazione del tessuto produttivo locale, con l'obiettivo di verificare se e in quale misura tali strategie siano collegate in un disegno organico con le azioni volte a sostenere l'aggiornamento dei saperi degli individui altamente qualificati e il *reskilling* dei lavoratori più vulnerabili sul mercato del lavoro. L'attività di ricerca, avviata nel 2021 e prolungata fino al 2024, approfondisce la conoscenza di alcuni contesti regionali (in particolare quelli che si caratterizzano per diverse forme di integrazione tra processi di innovazione e misure di aggiornamento e sviluppo delle competenze dei lavoratori), mettendoli a confronto anche con significative esperienze realizzate in altri Paesi europei. In proposito, si è conclusa l'analisi

comparativa europea sui sistemi di apprendimento permanente e, a seguito di una preliminare mappatura dei sistemi regionali, sono in corso di realizzazione gli studi di caso su alcune Regioni italiane.

Come già detto, il processo di rinnovamento che interessa le filiere formative si intreccia in maniera sempre più significativa con il cambiamento tecnologico.

Una linea di attività avviata nel 2022 su **formazione continua, nuove tecnologie e performance economica delle imprese** sta approfondendo le dinamiche della formazione continua, mettendole in stretta correlazione con le nuove tecnologie e la performance economica delle imprese. L'obiettivo è individuare i fabbisogni formativi delle imprese in relazione alle conoscenze e competenze e alla struttura per età della forza lavoro, evidenziando i nessi tra innovazioni tecnologiche e performance economico-aziendale nonché gli investimenti in formazione relativi a industria 4.0 o le tipologie di finanziamento utilizzate. Nello specifico, è stata realizzata un'analisi sulla relazione tra innovazione, struttura per età dei lavoratori e trasferimento intergenerazionale delle competenze (mediante l'utilizzo dei dati della rilevazione INDACO – Imprese); appurato il ruolo determinante del fattore età nella propensione delle imprese ad investire nel digitale, l'analisi è proseguita sugli individui (mediante l'utilizzo dei dati della rilevazione INDACO – Adulti). È in corso la realizzazione di due studi: uno sul Seniority management e uno sugli investimenti in formazione e le tecnologie abilitanti.

Sempre di più, negli ultimi tempi, le indagini sulla formazione degli adulti stanno considerando anche il segmento della popolazione che presenta maggiori difficoltà, per motivi legati alla disoccupazione oppure per i bassi livelli di istruzione posseduti. Una ulteriore linea di ricerca avviata nel 2022, **sul tema della partecipazione di adulti low skilled ad attività di apprendimento formale e informale**, si pone l'obiettivo di indagare questo fenomeno, ponendo l'attenzione sugli adulti con scarse competenze di base (low skilled) e dunque meno propensi o disponibili ad impegnarsi in attività di apprendimento formale o informale. Questo target, a cui corrisponde anche una minore competenza digitale e che risulta maggiormente esposto al rischio di scontare precarietà occupazionale ed esclusione sociale, è costituito da individui che hanno una maggiore necessità di partecipare alla formazione. Dopo aver realizzato un paper sulla partecipazione alla formazione degli adulti low skilled, il progetto ha avviato le attività di analisi dell'implementazione del Piano strategico nazionale per lo sviluppo delle competenze della popolazione adulta.

La formazione e le metodologie formative non possono dunque prescindere dall'innovazione e da nuove modalità di apprendimento permanente. Su questo binario di analisi si sta muovendo un ulteriore percorso di ricerca avviato nel 2022, che si pone 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 on line **(metodologie formative innovative per l'apprendimento permanente)**. Questa iniziativa ha già concluso una fase di analisi *desk*, con la produzione di uno studio sulle modalità innovative di apprendimento in rete, e sta realizzando una fase *field* da un lato con la realizzazione di interviste a testimoni privilegiati in materia di processi di apprendimento innovativi e dall'altro,

con la mappatura di imprese con contesti organizzativi maggiormente aperti al cambiamento e all'innovazione.

Più in generale, comunque, anche gli ultimi fenomeni sopra descritti si inseriscono all'interno di un quadro demografico che, come è noto, è caratterizzato da preoccupanti dinamiche di invecchiamento. Di questo tema, in particolare, si sta occupando un'azione di ricerca, anch'essa avviata nel 2022, su **dinamiche demografiche e invecchiamento attivo.** L'iniziativa 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 già citato 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 di recente confluito in specifica 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.

Il quadro delle linee di ricerca attivate dall'Istituto in tema di formazione si completa con una nuova iniziativa, programmata per il triennio 2024-2026 e relativa alla **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 verrà realizzato in una logica di complementarità e collaborazione con l'iniziativa già in corso sullo smart working, di cui si riferisce nell'ambito del Nucleo tematico n. 5.

NUCLEO TEMATICO 4

Analisi comparata ed evoluzione dei sistemi di welfare. Modelli universalistici e modelli mean-tested. Trasferimenti monetari ed erogazioni in kind. Finanziamento dei sistemi di welfare. Caratteristiche e lacune del sistema di welfare italiano. Sistemi di cura e sistemi sanitari. Diffusione e criticità del welfare aziendale. Sistemi pensionistici. Frammentazione occupazionale e contributiva e schemi pensionistici.

NUCLEO TEMATICO 4	
PROGETTI PTA 2021-2023 PROLUNGATI NEL 2024	**NT**
Evoluzione e adattamento del sistema di offerta dei servizi sociali per una migliore inclusione	4
PROGETTI PTA 2022-2024 IN CORSO NEL 2024	**NT**
Evoluzione dei sistemi di welfare: il ruolo dei servizi sociali all'epoca della pandemia	4

L'emergenza sanitaria da Covid-19 prima e la crisi economica poi hanno certamente evidenziato i limiti della capacità del welfare italiano di incidere sulle disuguaglianze sociali ed economiche. Il PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza) ha programmato ingenti investimenti dedicati all'inclusione e alla coesione sociale e territoriale, fondi che, rientrando nell'ambito del *Next Generation EU*, assegnano agli enti locali un ruolo importante che è necessario monitorare, e di cui proprio i servizi sociali sono una componente sostanziale. Gli interventi richiesti indirizzano al miglioramento dell'integrazione tra sistema dei servizi per il lavoro e servizi sociali e puntano su infrastrutture sociali, famiglie e comunità, allo scopo di supportare situazioni di fragilità sociale ed economica. In tale quadro, il sistema di offerta dei servizi sociali, nelle sue diverse articolazioni, va acquisendo una funzione di ancora maggiore rilievo rispetto anche a quella registrata con gli interventi di sostegno al reddito. Tale scenario rende opportuno, dunque, proseguire gli ambiti di ricerca già in corso di realizzazione.

Per cogliere la **capacità di reazione, evoluzione e adattamento del sistema dei servizi sociali** un progetto avviato nel 2021 ha inteso leggere congiuntamente l'evoluzione di più fenomeni: la programmazione sociale territoriale, la componente del lavoro sociale di cura e di prossimità e le caratteristiche dei Centri per le famiglie e della domanda intercettata e potenziale.

Quest'ultimo ambito, in particolare, proseguirà anche nel 2024 con il completamento dell'**analisi e modellizzazione delle attività dei Centri per le famiglie e della ricognizione sulla domanda intercettata e potenziale.** Dal lato dei servizi offerti, l'indagine field sui Centri per le famiglie della Regione Lazio e di Roma Capitale ha seguito l'indagine pilota realizzata in Piemonte, finalizzata a comprendere le caratteristiche del servizio erogato; condotta attraverso l'applicativo Limesurvey, si è conclusa e ne sono stati presentati i primi risultati. Dal lato dei bisogni della domanda, espressa dalle famiglie che accedono ai Centri, sono state indagate diverse dimensioni: informazioni sul nucleo familiare, reddito e lavoro della famiglia, condizione abitativa, cura e accudimento familiare.

Nel PTA 2022-2024 è stata poi inserita una ulteriore linea di osservazione sull'**evoluzione dei sistemi di welfare,** con particolare riferimento al **ruolo dei servizi sociali all'epoca della pandemia.**

Tale azione mira ad un *duplice obiettivo*: da un lato, **rafforzare il quadro analitico del funzionamento dei sistemi di offerta pubblici e privati dei servizi sociali a livello europeo** (approccio comparativo), focalizzando l'attenzione sulle modalità di monitoraggio e valutazione degli stessi; dall'altro, **rafforzare l'indagine Inapp sull'offerta dei servizi sociali**, andando a coprire non solo il sistema di offerta del non profit, ma anche quello del settore pubblico. Per quanto attiene, invece, il contributo del settore *for profit* è prevista un'analisi di fattibilità dell'ampliamento campionario a questo ulteriore ambito d'interesse.

Rispetto al primo obiettivo, è stata realizzata un'**indagine comparativa a livello europeo sulle modalità di monitoraggio e valutazione dei servizi sociali**. Nello specifico, sono stati individuati una serie di casi studio selezionando realtà europee di particolare interesse (Germania, Norvegia, Regno Unito e Spagna) ed è in fase di predisposizione il rapporto finale.

Con riferimento al secondo obiettivo, invece, è stata programmata la realizzazione di **due diverse indagini sull'offerta di servizi sociali da parte del soggetto pubblico e privato** (enti non profit) utili a sostenere l'analisi dei sistemi di welfare territoriali, le policy di sostegno al reddito e il processo di Riforma del Terzo settore. Le indagini hanno l'obiettivo di rilevare l'offerta di servizi sociali erogati sul territorio nazionale dal soggetto pubblico (i Comuni) e dagli attori del privato sociale. Gli ambiti di rilevazione riguardano: i servizi erogati (classificati secondo il Nomenclatore Interregionale), le risorse umane (con riguardo alle professioni sociali classificate secondo la CP 2011), le relazioni (con il territorio, l'utenza e il personale) e le risorse economiche e finanziarie. La survey sull'offerta dei servizi sociali erogati dagli enti non profit rappresenta una linea consolidata di rilevazione periodica. Per quanto riguarda la nuova linea relativa al segmento dell'offerta pubblica sono state identificate le aree e le variabili coerenti con tale segmento ed è in corso l'acquisizione di banche dati da soggetti istituzionali esterni. Questa linea d'indagine sull'offerta di servizi sociali gestita in modo diretto dai Comuni viene svolta su un campione rappresentativo di Comuni italiani. Ad inizio del 2024 viene avviata la **5° edizione dell'indagine di campo.**

NUCLEO TEMATICO 5

'Quarta rivoluzione industriale' e mercato del lavoro. Nuove forme di prestazioni lavorative e nuovi problemi di regolazione. Nuove forme di organizzazione del lavoro. Dinamica strutturale e mobilità intersettoriale. Progresso tecnico, produttività, costo del lavoro, qualità del lavoro. Progresso tecnico e piena occupazione: lo Stato "as employer of last resort" e il problema della riduzione degli orari di lavoro.

NUCLEO TEMATICO 5	
PROGETTI PTA 2021-2023 PROLUNGATI NEL 2024	**NT**
Formazione professionale, organizzazione nelle imprese e politiche del personale	5

NUCLEO TEMATICO 5	
PROGETTI PTA 2022-2024 IN CORSO NEL 2024	**NT**
Transizione ecologica, processi produttivi e mercato del lavoro	5
Smart working. Percorsi di ricerca per la regolamentazione, la misurazione e l'analisi	5
Qualità del Lavoro e sostenibilità	5
PROGETTI PTA 2023-2025 IN CORSO NEL PERIODO 2024 -2025	**NT**
Lo Stato come Employer of Last Resort	5
Analisi e formulazione di ipotesi di riduzione di orario di lavoro a parità di salario	5
Platform work e crisi del lavoro salariato. Prospettive delle piattaforme digitali di lavoro	5

Alla luce della crescente diffusione delle nuove tecnologie e quindi dell'avvento della **quarta rivoluzione industriale**, l'Inapp intende continuare le proprie analisi sugli effetti che quest'ultima ha avuto, ed ha, sul mercato del lavoro analizzandone diversi aspetti.

In particolare, prosegue anche nel 2024 una specifica linea di ricerca che si è avviata nel 2021 e che riguarda **l'analisi socioeconomica e la valutazione econometrica delle varie dimensioni che legano l'investimento in formazione professionale on-the-job, le caratteristiche della domanda e dell'organizzazione del lavoro e delle politiche del personale *within firms***, con eventuali ricadute sulle opzioni di strategia competitiva. Grazie anche alla collaborazione con Fondimpresa, prevista da una specifica Convenzione, sono stati già prodotti lavori di ricerca su diversi temi: caratteristiche del sistema imprenditoriale e degli investimenti in tecnologie I4.0, digitalizzazione, nuove competenze e formazione continua, nuove tecnologie e internazionalizzazione.

In connessione con il tema del digitale, l'altra grande sfida che l'Italia si trova oggi a dover affrontare è quella della **transizione ecologica**. Essa è infatti uno dei pilastri del progetto Next Generation EU e costituisce una direttrice imprescindibile dello sviluppo futuro. Inapp ha quindi avviato nel 2022 una ricerca triennale che ha l'obiettivo di fornire un contributo analitico ed empirico avente per oggetto: i) le implicazioni della transizione ecologica sulla dinamica del mercato del lavoro; ii) la relazione che lega diverse politiche pubbliche per la riqualificazione energetica dell'economia, e dei territori, la dinamica delle imprese e la qualità dell'occupazione; iii) il rapporto che connette i vari aspetti della transizione ecologica, i modelli di organizzazione dei mercati interni del lavoro e le strategie competitive delle imprese. In proposito, sono state condotte analisi economiche ed econometriche preliminari aventi ad oggetto l'analisi delle transizioni occupazionali riferite alle professioni *green e brown*; è stato importato il framework teorico ed empirico per studiare la relazione tra *green jobs* e salari a livello individuale e/o di mercato locale del lavoro e si sta procedendo all'integrazione di banche dati di tipo *employer-employees* (RIL; Inps; COB). L'attività ha prodotto uno studio che analizza le nuove evidenze empiriche in materia di ambiente, produttività e *green jobs.*

Attenzione particolare viene inoltre dedicata dall'Istituto al fenomeno dello **smart working**. Nonostante derivi da alcune esperienze di contrattazione collettiva risalenti al 2012 e nonostante sia stato normato nel Capo II della legge n. 81 del 2017, nel nostro Paese è sempre stato un fenomeno circoscritto ad alcune grandi realtà aziendali e molto carente sia nelle PMI che nella Pubblica Amministrazione. Tuttavia, la generale evoluzione dei processi lavorativi conseguente l'avvento delle nuove tecnologie e il crescente bisogno di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e per ultimo l'arrivo della pandemia, stanno inevitabilmente mettendo al centro del dibattito pubblico istituzionale la questione dell'utilizzo di questa nuova modalità di lavoro. Risulta quindi di grande interesse procedere con l'analisi delle ricadute dello smart working su diversi aspetti, dalla reingegnerizzazione dei processi produttivi, alla ridefinizione dei modelli di organizzazione del lavoro, alla formazione dei lavoratori, con particolare riferimento a quelli della PA. Su questo tema di ampia portata l'Istituto ha avviato nel 2022 un'iniziativa di ricerca 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. Inoltre, si sta investigando il legame tra scelta delle imprese di investire in nuove tecnologie e implementazione dello smart working e l'impatto di questa modalità di lavoro sui territori e in particolare sul mercato del lavoro delle aree interne (su quest'ultimo aspetto in collaborazione con l'Università degli studi del Molise, sulla base di specifica Convenzione). A partire dal 2024, infine, 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 di cui si è già detto nell'ambito del Nucleo tematico 3). 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.

Un tema centrale nell'ambito della quarta rivoluzione industriale e degli effetti del progresso tecnico riguarda poi le implicazioni sulla **qualità del lavoro**. Le analisi sul mercato del lavoro in Italia, sia dal lato dell'offerta che da quello della domanda di lavoro, hanno spesso centrato l'attenzione sui fattori e sulle dinamiche che possono favorire la crescita, intesa in termini di posti di lavoro, piuttosto che di occupati, o riferita ai salari o alla produttività del lavoro; minore spazio è stato dedicato alla relazione fra crescita e qualità del lavoro. In Europa, invece, l'attenzione alla qualità del lavoro, intesa soprattutto in termini di 'lavoro sostenibile' (per gli individui e per le imprese) ha prodotto molteplici analisi con approccio multidisciplinare. È in questo contesto che si inserisce l'iniziativa che l'Istituto ha avviato sul tema nel 2022, partendo dai dataset di Qualità del Lavoro (lavoratori e Unità locali) della IV (2015) e V indagine (2020/2021) realizzati nell'ambito del Piano dell'Organismo Intermedio e dunque in una logica di complementarità e ulteriore sviluppo di quel lavoro. In particolare, con questo progetto si è inteso accrescere il grado di interlocuzione dell'Istituto con la comunità scientifica nazionale e internazionale attraverso tre piste di lavoro: 1) la creazione di spazi di confronto e dibattito di carattere comparativo (internazionale, disciplinare, fra diverse istituzioni/stakeholder) attraverso workshop ibridi; 2) la produzione di analisi comparate a livello nazionale, dal punto di vista normativo ed empirico su tre questioni chiave attinenti la qualità del lavoro (articolazione dello status *in employment*, retribuzioni, flessibilità degli orari di lavoro); 3) la

valorizzazione della via italiana alla qualità del lavoro, attraverso analisi empiriche sia dal lato dei lavoratori che dei datori di lavoro. Sono già stati realizzati diversi paper (una prima ricostruzione del contesto produttivo nazionale a due anni di distanza dall'inizio della crisi pandemica, focalizzando l'attenzione sia sulle scelte organizzative compiute dalle imprese riguardo alle risorse umane, sia sulle strategie innovative e competitive intraprese dalle stesse; un paper sulle determinanti di un buon lavoro durante l'emergenza sanitaria, una nota tecnica comparata sulla dinamica retributiva in una serie di Paesi e sui gap retributivi per caratteristiche socio-demografiche e ulteriori approfondimenti sono programmati per il 2024. Inoltre, a complemento delle analisi realizzate, è stata progettata ed implementata una nuova attività di web e social intelligence, che intende raccogliere e analizzare tutti i contenuti d'interesse relativi al tema della qualità del lavoro pubblicati on line, con l'obiettivo di stimare l'entità del dibattito in rete sul tema e di identificare le fonti, gli attori più influenti e i principali argomenti di discussione.

Un ulteriore ambito di ricerca interessante – in termini di ridefinizione del contesto e della modalità di gestione dei finanziamenti per programmi ed obiettivi – è stato inoltre rappresentato dallo studio del modello di ***job guarantee***. Introdotta nel 2022, questa pista di lavoro è stata impostata sull'analisi del modello che analizza il ruolo dello Stato come datore di lavoro di ultima istanza con l'obiettivo di spostare il focus delle politiche del lavoro centrate sulla riduzione dell'occupazione tramite l'occupabilità, alle politiche di creazione diretta di occupazione. Gli esiti dell'analisi ricognitiva dello stato dell'arte hanno costituito la base per un'ulteriore pista di lavoro prevista per il 2023-2025 (**Stato come Employer of Last Resort**) che mira ad individuare possibili ipotesi operative di carattere temporaneo o strutturale da mettere in piedi nel contesto italiano, anche a livello territoriale, entro quale cornice istituzionale e di governance, con quali effetti attesi; in questa seconda iniziativa è compreso anche un esercizio di stima dei possibili costi dell'implementazione effettiva della misura.

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 un'attività di ricerca 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.

Infine, un fenomeno che resta di grande interesse per l'Istituto è quello dell'**economia delle piattaforme ed il suo impatto su quantità e qualità dell'occupazione**, nonché i suoi effetti sull'impianto normativo e la disciplina del lavoro.

Le *labour platform* si caratterizzano fondamentalmente per due differenti forme di lavoro, da un lato il lavoro *on demand* (lavoro a chiamata) e dall'altro il *crowdwork* (il lavoro tra la folla). Nel caso del lavoro a chiamata, l'attività lavorativa viene svolta a tutti gli effetti nel mondo reale, con la piattaforma online che interviene, di fatto, per far incontrare la richiesta dei clienti (per esempio, un'impresa di ristorazione) con l'offerta di una prestazione lavorativa (un *rider* che con il motorino consegna i pasti a casa di un cliente dell'impresa di ristorazione). Il lavoro a chiamata può riguardare sia mansioni low-skill (è il caso, per esempio, di Deliveroo o di Uber), sia, invece, compiti di livello più chiaramente medium e high-skill (è il caso, per esempio, di Upwork). Il *crowdwork*, invece, si concretizza mediante la distribuzione di lavoro su piattaforme online che consentono ai clienti di affidare l'esecuzione in *outsourcing* di qualsiasi tipo di compito che possa essere svolto da remoto, dunque rigorosamente on line, da una «folla» di lavoratori potenzialmente connessi da ogni parte del mondo (è il caso, per esempio, di Amazon Mechanical Turk).

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 di una nuova ricerca avviata nel 2023 è 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 dei loro utenti (lavoratori e aziende utilizzatrici), oltre che delle indicazioni della letteratura di riferimento. 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. Sono generalmente riconosciute due tipologie di piattaforme, quelle Web-Based (Wbp), che organizzano attività lavorative da svolgere completamente online, e quelle Location-Based (Lbp), in cui le attività vengono realizzate in parte online e in parte offline. In particolare, soprattutto in riferimento alle web-based platform l'organizzazione del lavoro è organizzata su base internazionale. L'algoritmo riesce a organizzare prestazioni lavorative svolte in parti del mondo differenziate riconducendole a un unico flusso produttivo e alle logiche del piano datoriale centrale. Per questo appare importante studiare anche gli strumenti che analizzano il fenomeno su scala globale come, ad esempio, the Online Labour Index. L'analisi dei meccanismi del capitalismo digitale è l'obiettivo principale del progetto, perché possono determinare rapporti di lavoro formalizzati o meno e di difficile

classificazione, rapporti spesso privi di tutela previdenziale o lavorativa, anche perché l'automazione algoritmica tende a intensificare la spinta alla produttività riducendo ulteriormente gli spazi di tutela del lavoro e schiacciare la concorrenza delle imprese tradizionali.

Questa iniziativa ha già realizzato una analisi della letteratura sul funzionamento degli algoritmi per l'organizzazione del lavoro e un'identificazione delle piattaforme web based presso cui effettuare un'esperienza di osservazione partecipante.

NUCLEO TEMATICO 6

Politiche 'passive' del lavoro: il problema degli ammortizzatori sociali in prospettiva europea. Politiche 'attive' del lavoro e integrazione con le politiche 'passive'. Politiche per l'occupazione e integrazione con le politiche di sviluppo a livello nazionale e a livello locale. I 'servizi per il lavoro' in Italia e in Europa. Varie forme di 'reddito di cittadinanza' in Europa; il caso italiano.

NUCLEO TEMATICO 6	
PROGETTI PTA 2021-2023 PROLUNGATI NEL 2024	**NT**
Analisi e valutazione delle politiche di incentivazione per il lavoro e le imprese	6
PROGETTI PTA 2022-2024 IN CORSO NEL 2024	**NT**
Monitoraggio e valutazione del Servizio civile universale fra cittadinanza attiva e occupabilità	6
La rete dei servizi al lavoro: un nuovo ruolo nell'intermediazione lavorativa	6
Ammortizzatori sociali	6
Rapporto PLUS	6
PROGETTI PTA 2023-2025 IN CORSO NEL PERIODO 2024-2025	**NT**
Politiche micro per l'agevolazione delle assunzioni	6
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	6
NUOVI PROGETTI PROGRAMMATI PER IL PERIODO 2024-2026	**NT**
Monitoraggio e valutazione delle misure di sostegno al reddito per disoccupazione involontaria e per sospensione temporanea dal lavoro attraverso l'integrazione degli archivi amministrativi	6

Già nell'articolazione degli ambiti ricondotti nell'alveo del Nucleo tematico 6 emerge con chiarezza l'approccio che Inapp ha adottato nella esplorazione degli ambiti ad esso riconducibili, con il chiaro intento di studiare l'insieme dei fenomeni riguardanti politiche attive e passive del lavoro in modo integrato, incrementando progressivamente la propensione alla lettura con prospettive multidisciplinari e originali.

La declinazione operativa in attività di studio e valutazione sui temi ricompresi in questo Nucleo tematico include innanzitutto un'attività, avviata nel 2021 e prolungata anche per il 2024, che riguarda la **realizzazione di analisi socioeconomica e valutazione econometrica delle politiche di incentivazione fiscale per il lavoro** e lo sviluppo del tessuto produttivo e imprenditoriale - in una prospettiva microeconomica e di mercati locali - nonché la verifica della possibilità di osservare e valutare gli effetti di interventi normativi aventi per oggetto l'incremento degli investimenti pubblici a livello di amministrazione locali (es appalti, *public procurement*, capitale infrastrutturale, allentamento vincoli di bilancio finanza locale ecc.). In particolare, sono in corso di realizzazione:

- l'analisi delle determinanti e la valutazione di impatto degli incentivi fiscali per investimenti (super-ammortamento, crediti fiscali R&D, Nuova Sabatini e altre misure di agevolazione fiscale previste all'interno della Missione 1 del PNRR), nonché del programma Industria 4.0;
- l'analisi delle determinanti e la valutazione di impatto degli interventi fiscali legati alla Missione 3 del PNRR (Green New Deal, riqualificazione energetica ecc.);
- l'analisi e la valutazione di impatto delle policies di modifica dell'assetto delle relazioni industriali e della legislazione a protezione dell'impiego anche a seguito dello shock Covid-19;
- l'analisi e la valutazione di impatto degli incentivi fiscali per occupazione di specifici target della popolazione: donne, bonus assunzione Sud ecc. Le analisi e le valutazioni delle politiche di incentivazione pongono specifica attenzione alle implicazioni della crisi sanitaria Covid-19;
- l'analisi e la valutazione della 'compliance' ad alcuni aspetti delle politiche pubbliche per il lavoro e le imprese al fine di identificare (profilare) le caratteristiche manageriali, produttive, comportamentali, socioeconomiche e tecnologiche che – a livello di impresa, individuo o di mercato locale del lavoro – ne 'condizionano' l'efficacia.

In proposito, sono già stati pubblicati diversi studi, tra cui uno avente per oggetto l'analisi e la valutazione dell'impatto della decontribuzione fiscale (per premi di risultato) sulla produttività e sui salari e uno sulla valutazione dell'incentivo Garanzia Giovani su una banca dati *employer-employees*; sono stati inoltre realizzati numerosi paper su diverse tematiche (tra cui, *inter alia:* la relazione tra diffusione della conoscenza tecnologica, innovazione e dinamica dei salari; l'impatto delle diverse tecnologie digitali su flussi e la composizione delle assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro ovvero sulla entità finanziaria degli investimenti in formazione professionale; l'impatto delle rappresentanze sindacali sulle scelte di innovazione e sui flussi in uscita dal lavoro; la relazione tra investimenti pubblici locali, caratteristiche della *corporate governance* e performance a livello di impresa). Nel 2024 si intende estendere le analisi aventi per oggetto gli incentivi fiscali anche ad altri interventi pubblici (es. *public procurement*) sempre con riferimento agli outcomes sul mercato del lavoro e la performance di impresa. Si prevede inoltre l'attivazione di una collaborazione con la Direzione generale per gli incentivi e le imprese del Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT), attraverso cui poter accedere all'archivio dei soggetti che hanno fatto richiesta e che sono risultati vincitori dei bandi per accedere alle misure di incentivazione - soprattutto in materia di transizione digitale (ed ecologica).

Prosegue poi l'attività avviata nel 2022, in continuità con la prima indagine Inapp sugli esiti del Servizio civile nazionale che ha prodotto una delle Basi Dati di cui l'Istituto è titolare, che punta allo sviluppo di un Sistema integrato e stabile di **monitoraggio e valutazione del Servizio civile**

universale (SCU) in un'ottica longitudinale e policy-oriented. L'azione è finalizzata alla formulazione di elementi valutativi sugli effetti della politica, costruendo una solida base conoscitiva per le scelte del policy maker. Qualora risultasse necessario, l'attività di ricerca avrà anche caratteristiche di assistenza tecnico-scientifica al Dipartimento per le Politiche giovanili e il Servizio civile universale della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il SCU conta circa 30.000 giovani volontari avviati ogni anno (con il PNRR si punta a 170.000 negli anni 21-23) e costituisce una delle più rilevanti politiche pubbliche per l'occupabilità e la cittadinanza attiva rivolte alle giovani generazioni del nostro Paese. Il Servizio civile produce un insieme rilevante di servizi per il territorio nell'ambito del Terzo settore ed è stato recentemente riformato diventando 'Universale', ponendosi, quindi, l'ambizione di consentire a tutti i giovani che lo desiderano di fare questa esperienza. L'attività complessiva si articolata secondo tre linee di indagine distinte ma integrate e interfunzionali, focalizzate su Beneficiari, problematiche di governance e modalità di validazione delle competenze acquisite dai soggetti coinvolti.

La prima linea di indagine è dedicata agli **effetti della politica sui volontari in termini di occupabilità e cittadinanza attiva, occupazione, percorsi di vita e di carriera, competenze acquisite, effetti in termini di riorientamento e progettazione dei propri percorsi.** Le attività di analisi dei risultati sui beneficiari saranno integrate dall'analisi dei dati derivanti dalle azioni di consulenza ed elaborazione scientifica già in essere nell'ambito di Comitati Tecnico Scientifici istituiti da progetti strategici nazionali in materia (es. Youniversity) e da Focus annuali specifici su 'Servizio civile digitale', 'Contributo dei volontari durante il Lock down', 'Volontari di origine straniera', 'Volontari fragili'. Per quanto riguarda il **disegno di un modello interpretativo e valutativo della governance del SCU** nell'ambito della riforma del Terzo settore e dell'emergenza economica e sanitaria in corso (governance, enti coinvolti, processi organizzativi, impatto sui territori, networking, progettazione integrata, servizi resi alla comunità), si intendono osservare dimensioni di indagine relative *all'implementazione della Riforma del 2017, alla risposta all'emergenza pandemica e all'impatto delle risorse allocate nel PNRR*, nel tentativo di individuare criticità e risorse in termini organizzativi, di programmazione e di governance.

Infine, una terza linea ha carattere di ricerca quali-quantitativa orientata allo **studio delle sperimentazioni in atto in tema di validazione e certificazione delle competenze nel SCU**, per giungere allo sviluppo di un sistema condiviso e integrato di percorsi di 'riconoscimento e valorizzazione delle competenze' acquisite nell'ambito del SCU coerente con il Sistema nazionale di certificazione delle competenze. Nel corso del 2023 è stato effettuato, tra gli altri, un approfondimento sulla partecipazione dei giovani stranieri al Servizio civile.

Il mutamento delle strategie di ricerca di lavoro e l'adozione di nuovi canali per incrementare le possibilità di successo dell'azione richiede un avanzamento nella **riflessione sul nuovo ruolo nell'intermediazione lavorativa** e, di conseguenza, su modalità di funzionamento più efficaci ed efficienti della **rete dei servizi al lavoro.** L'attività, avviata nel 2022, è finalizzata, in un'ottica di *policy advice*, a supportare il decisore politico nella scelta di rafforzare i Centri per l'impiego, avendo anche l'obiettivo di verificare l'evoluzione nel tempo dell'utilizzo dei canali formali e informali di incrocio tra domanda ed offerta di lavoro da parte dell'utenza e le attività a supporto messe in campo dai CPI. L'azione è articolata in:

- un'indagine comparata, relativa al **posizionamento e alla strategia digitale degli SPI**, avviando una ricognizione comparata sulle ultime tendenze relative alla organizzazione e al ruolo della rete dei servizi al lavoro, da realizzarsi attraverso una ricognizione di fonti documentali e una analisi desk sulle sperimentazioni a livello europeo e internazionale;

- una attività di **monitoraggio e valutazione del disegno del Piano di potenziamento dei CPI**, che consideri come oggetto di rilevazione e analisi il processo di attuazione del Piano di potenziamento dei CPI, nonché del Programma GOL. Viene, quindi, studiata l'adeguatezza del disegno di questi documenti di programmazione finanziaria e ripartizione delle risorse rispetto a funzioni e servizi attesi dagli SPI;
- una **analisi dei canali formali e informali di ricerca di lavoro in Italia,** attraverso il modulo ad hoc dell'indagine Inapp-PLUS, finalizzata alla formulazione di proposte di miglioramento delle strategie di matching tra domanda ed offerta.

Nel corso del 2023 si è aggiornata la ricognizione delle fonti documentali internazionali, è stato realizzato un paper sull' impatto delle tecnologie digitali sull'erogazione dei servizi dei Centri per l'impiego in Europa e sviluppato il lavoro di monitoraggio e valutazione del disegno del Piano di potenziamento dei CPI.

Una ridefinizione del sistema di protezione sociale dei lavoratori è richiesta dalla mutazione della composizione del mercato del lavoro indotta da fattori strutturali come quelli determinati dalla globalizzazione e dall'innovazione tecnologica. Tra le tendenze emergenti di riforma del sistema emerge quella connessa ad una maggiore universalità per ricomprendere tutti i lavoratori, indipendentemente dal loro status occupazionale, insieme ad una costante complementarità con il sistema delle politiche attive. Tali processi di riforma sono resi più urgenti dagli effetti della crisi sanitaria del 2020. A partire dal PTA 2022-2024, dunque, ci si è proposti di **analizzare le riforme del sistema di protezione sociale dei lavoratori disoccupati e sottoccupati implementate ed attuate a livello internazionale** (prendendo come riferimento i Paesi OCSE). L'analisi riguarda le caratteristiche strutturali dei nuovi sistemi, l'impatto attuativo delle riforme sui beneficiari, sulla domanda di lavoro, sul sistema di relazioni industriali e i Paesi OCSE che, per indicatori specifici, possono essere assimilabili all'Italia. Le analisi effettuate delle riforme in corso potranno offrire indicazioni *ex ante* al policy maker italiano su come orientare scelte ulteriori di specificazione della riforma degli ammortizzatori sociali.

L'attività è articolata in **due** filoni di indagine.

Il *primo* è rappresentato da una **analisi comparativa internazionale delle riforme dei sistemi di protezione sociale**. L'obiettivo è quello di evidenziare le caratteristiche dei nuovi sistemi e il loro impatto sulla condizione dei beneficiari nel mercato del lavoro, sulla domanda di lavoro, sul sistema di relazioni industriali, producendo anche indicazioni *ex ante* su come orientare scelte ulteriori di specificazione della riforma degli ammortizzatori sociali in Italia. Per raggiungere tale finalità, si è proceduto alla classificazione delle riforme dei sistemi di protezione sociale, attraverso una mappatura, modellizzazione e classificazione delle riforme dei sistemi di protezione sociale dei lavoratori a livello internazionale (Paesi OCSE) e ad un'analisi dell'impatto delle riforme dei sistemi di protezione sociale. La formulazione di indicazioni ex ante al policy maker italiano sulla riforma del sistema degli ammortizzatori sociali concluderà questa linea di attività.

Il *secondo* filone riguarda la **formulazione di proposte per una politica integrata (passiva e attiva) di supporto ai disoccupati/working poor.** Ci si propone di modellizzare una politica unica di integrazione tra la componente passiva ed attiva del lavoro, a partire da una *literature review*,

una analisi della legislazione in materia di condizionalità. A supporto e integrazione di tali attività hanno agito quelle attivate nel quadro dell'attuazione della collaborazione con l'Università Cattolica di Milano nel quadro della Convenzione conclusa a fine 2023 in riferimento all'analisi normativa internazionale degli interventi (assicurativi, assistenziali) di evoluzione dei modelli di protezione sociale, alla classificazione e modellizzazione di tali sistemi ridefiniti e alla realizzazione di indicazioni per il policy maker.

Su questi ambiti di lavoro, ma con un focus specifico sulle politiche passive, si innesta una nuova iniziativa attivata per il triennio 2024-2026 che 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 le 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 in 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).

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 riguarda l'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 seconda 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.

A partire dal 2022, sulla base dei **dati dell'indagine Inapp-PLUS 2021,** è stata prevista altresì la realizzazione **del Rapporto 2022, e una successiva edizione nel 2023, sempre basata sui dati dell'ultima edizione dell'indagine**.

L'indagine PLUS, come noto, affronta una pluralità di tematiche che interessano trasversalmente molteplici filoni di ricerca dell'Istituto. Pertanto, nella scrittura del rapporto si realizza una reciproca collaborazione tra i curatori e gli analisti tematici, prevalentemente – ma non esclusivamente - afferenti alla Struttura Mercato del lavoro. L'obiettivo è quello di realizzare un prodotto editoriale che rappresenti la ricchezza della banca dati dell'Indagine e le sue potenzialità di utilizzo, riprendendo a pubblicare regolarmente un Rapporto che fino al 2012 (anno di pubblicazione dell'ultimo) ha rappresentato uno degli elementi distintivi e caratterizzanti l'Istituto. Nel 2022 si è conclusa la stesura del primo dei due Rapporti, relativo alla X edizione dell'indagine, che è stato anche oggetto di presentazione in un evento dedicato.

Oltre alle attività sopra descritte, si prevede la prosecuzione di un ulteriore progetto già avviato nel 2021 e d il lancio della nuova edizione (VII) della Rilevazione ricorrente sulle imprese e il lavoro (RIL). Entrambe le iniziative sono caratterizzate dalla capacità di risultare rilevanti e pertinenti rispetto a tutte le tematiche individuate in tutti i sei Nuclei tematici e sono quindi da considerarsi trasversali.

INIZIATIVE TRASVERSALI	
PROGETTI PTA 2021-2023 PROLUNGATI NEL 2024	
Revisione degli indicatori socioeconomici alla luce della transizione digitale	**T***
NUOVI PROGETTI PROGRAMMATI PER IL PERIODO 2024-2026	
VII Rilevazione imprese e lavoro (RIL)	**T***

* *Si intendono iniziative trasversalmente rilevanti rispetto a tutti i nuclei tematici.*

La prima di tali attività riguarda la prosecuzione della ricerca sul tema della **revisione degli indicatori socioeconomici alla luce della transizione digitale.** L'Istituto ha una lunga e importante tradizione di studi sul lavoro atipico, sulle relazioni non standard, sulle relazioni informali, sulla produzione di misure quantitative finalizzate all'identificazione della reale natura del lavoro e, quindi, all'opportuna collocazione nell'ordinamento. I risultati di queste attività hanno alimentato l'elaborazione del SISTAN circa le criticità degli indicatori nel cogliere le trasformazioni in atto. Un genere economico fluido che sfugge agli indicatori socioeconomici tradizionali – frutto del rimaneggiamento di definizioni vecchie di molti decenni – che perdono, con l'avvento del digitale, progressivamente di fedeltà nel rappresentare il Paese, così le stime diventano meno consistenti e la narrazione che si trae meno coerente.

Le analisi si avvalgono dei dati disponibili in istituto e di quelli che sarà possibile ottenere ed elaborare dall'esterno. Vista la natura ancora epifenomenica dell'oggetto della ricerca, per verificare e tracciare le prime ipotesi di ricerca si prevede la conduzione di esperimenti in laboratori sociali. La tecnica dei gruppi randomizzati di trattati e non trattati è quella da preferirsi poiché consente la creazione di prototipi immediatamente generalizzabili ed operativi. Le attività già realizzate includono la produzione di un Position paper, il consolidamento del network di ricerca e la messa a punto delle tematiche da testare nei laboratori: 1) capacità degli indicatori ILO-Eurostat di rappresentare un mutato quadro socioeconomico, nuove tecniche di rilevazione, nuove ontologie, misura dell'errore sistematico negli indicatori attuali; 2) educazione alla complessità, favorire le competenze e le conoscenze quantitative, scientifiche e digitali necessarie per una partecipazione attiva e una piena affermazione dell'individuo; 3) socialità digitale e solitudine analogica; 4) ibridazione delle mansioni per favorire l'accesso al lavoro da remoto in una quota minima di tutte le persone, qualsiasi mansione esse svolgano, per tutte le professioni ed i settori produttivi. A cavallo tra il 2023 ed il 2024 è stata avviata la fase di campo e laboratoriale.

La seconda iniziativa 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 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 sulla partecipazione al mercato del lavoro, l' inattività, il lavoro irregolare, le condizioni ed effetti della libera circolazione in ambito UE e extra-UE, le asimmetrie e iniquità nei trattamenti di sostegno al reddito in caso di disoccupazione, l'efficacia e l'adeguatezza dei sistemi, dei dispositivi e dei 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'intento 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 - Indagine sulla conoscenza nelle imprese;
- Intangible Assets Survey - Indagine sugli investimenti intangibili delle imprese;
- DPS - Digital Platform Survey;
- Servizi sociali - Indagine sull'offerta pubblica e privata di servizi sociali;
- Dottori di ricerca - Indagine sulla mobilità geografica dei dottori di ricerca;
- Servizio civile - Indagine sul Servizio civile nazionale.

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 già in possesso dell'Istituto – sia prodotte dallo stesso 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 2024-2026, 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 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 anche tramite la realizzazione, in ciascuno dei paesi partecipanti, di un'indagine statistica volta a misurare le competenze - 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*. Tramite un questionario strutturato 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'indagine 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 a dicembre del 2024, a seguito della pubblicazione a cura di OCSE di un primo Rapporto internazionale di sintesi con i principali risultati, saranno resi disponibili i dati. Nei primi mesi del 2025 Inapp diffonderà il primo Rapporto italiano.

Con riferimento allo strumento di self-assessment 'PIAAC online', promosso dall'ex Anpal, il Ministero del Lavoro 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) e al decimo round dell'indagine (2019-2022). 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://bitly.ws/3cDx2).

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 i risultati del prossimo Round con la pubblicazione di un nuovo Rapporto di sintesi delle principali risultanze.

Nel frattempo, ha infatti preso formalmente avvio il Round 11 (2021-2024), che ha come i precedenti durata biennale e stesse modalità di svolgimento: ad ottobre del 2023 è iniziata la fase di indagine di campo, che si è conclusa ad aprile 2024. La pubblicazione dei dati dei Paesi partecipanti alla survey è prevista per la fine del 2024.

I dati di tutti i Round sinora svolti della European Social Survey sono disponibili sull'ESS Data Portal (https://ess-search.nsd.no/; per il Round 10 in particolare:

https://ess-search.nsd.no/en/study/172ac431-2a06-41df-9dab-c1fd8f3877e7), 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 e rafforzare la collaborazione con Eurofound su temi di policy e istituzionali pertinenti alle attività dell'Agenzia della Commissione europea.

******

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, come peraltro previsto anche dal proprio Statuto (Art. 2 co. 1 lett. O). Una evidente dimostrazione di tale volontà è ulteriormente fornita dalla infrastrutturazione organizzativa di cui l'Istituto si è dotato attraverso il Regolamento di organizzazione e funzionamento, approvato definitivamente nel dicembre 2020, che istituisce due Servizi che - con diverse funzioni - contribuiscono al raggiungimento di questo obiettivo strategico: il Servizio Internazionalizzazione e il Servizio Gestione Progetti su bandi competitivi.

I risultati sinora ottenuti sono 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 Horizon 2020 "Next Steps in Securing the Sustainability of the European Social Survey, European Infrastructure Research Consortium – ESS-SUSTAIN2"

Inapp, full-member dell'European Social Survey, è partner di questa iniziativa, presentata nell'ambito del Programma Horizon 2020, con capofila l'European Research Infastructure Consortium (ESS ERIC). Lo scopo principale del progetto è duplice: da un lato, il rafforzamento strategico della infrastruttura della rete di ricerca, attraverso azioni di supporto e formazione ai membri per la corretta uniformità nell'applicazione delle tecniche di rilevazione comuni; dall'altro, la definizione della metodologia comune per la realizzazione di un approfondimento

web-based dell'indagine ESS, con cui è stato creato un web panel i cui componenti sono stati intervistati nel corso del Round 10 e si sono resi disponibili a partecipare a questa sperimentazione. Tra il 2022 e il 2023 sono state realizzate cinque wave di somministrazione di miniquestionari con tecnica CAWI (e non CAPI, come avviene invece nell'indagine principale ESS), finalizzate a supportare la progressiva transizione della European Social Survey da una somministrazione dei questionari face-to-face ad una autocompilazione da parte dei rispondenti prima in modalità mista (cartacea o via web) e poi, definitivamente, in modalità esclusivamente on-line. L'Inapp ha fornito il proprio contributo per la definizione dell'approccio metodologico e l'implementazione delle diverse wave di interviste CAWI. Il progetto è stato approvato dalla Commissione europea, che ha stipulato il contratto con l'organismo capofila; la durata è di 51 mesi con inizio il 01/01/2020 e conclusione – originariamente prevista al 31 dicembre 2022 – estesa a marzo 2024. Nel mese di febbraio 2024 è prevista la realizzazione dell'evento finale di disseminazione dei risultati dell'iniziativa.

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 (7 Paesi e 23 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 per il periodo (realizzazione della sezione informativa sul progetto sul website istituzionale, contributi alla definizione del questionario sui fabbisogni formativi delle imprese in materia di AI Virtual reality e innovazione sociale, partecipazione a incontri nazionali e internazionali di partenariato, finalizzati sia a questioni gestionali che di contenuto).

Le prossime attività prevedono la realizzazione di focus group con imprese selezionate in collaborazione con Unioncamere e la stesura del rapporto sui fabbisogni formativi negli ambiti sopra identificati.

****

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.

- **Consiglio per la Ricerca in Agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA)** - Accordo quadro - Collaborazione tecnica e scientifica per la promozione e per lo svolgimento di programmi di ricerca di reciproco interesse (scadenza 21/01/2024);
- **Agenzia nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR)** - Collaborazione per l'implementazione di progetti di ricerca, di intervento e di formazione relativi alla modellizzazione e sperimentazione di azioni e di strumenti per lo sviluppo del potenziale di occupabilità di tutti gli studenti e per la costruzione e nell'analisi di una banca dati allo scopo di disegnare e migliorare percorsi e strumenti di intervento, di monitoraggio e di valutazione di impatto (scadenza 16/02/2024);
- **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 14/05/2024);
- **Università degli studi di Bari Aldo Moro - Dipartimenti di Scienze Politiche, Scienze della Formazione, Psicologia e Comunicazione** - Collaborazione scientifica sui temi legati agli interventi innovativi di promozione del benessere delle persone, ai modelli di presa in carico e ai modelli di analisi e valutazione multidimensionale della povertà (scadenza 10/06/2024);
- **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 normativa degli istituti contrattuali del lavoro, anche tramite l'utilizzo delle banche dati a titolarità di ciascuna delle Parti (scadenza 23/04/2024 prorogata al 23/04/2027);
- **Rete dell'Economia Sociale Internazionale - RES-INT** - Collaborazione al Progetto PFP - Progetti Formativi Personalizzati con Budget Educativo finalizzato al recupero e a una migliore inclusione scolastica e sociale dei giovani adolescenti a rischio di esclusione (scadenza 10/03/2024);
- **Città metropolitana di Napoli** - Diritto da parte dell'Inapp al riuso del software in formato sorgente 'Portale Gare telematiche' (a tempo indeterminato);
- **Roma Capitale** - Collaborazione volta allo sviluppo di attività di studio e ricerca su tematiche connesse alle disuguaglianze sociali e territoriali di persone di minore età e famiglie nell'ottica di rendere maggiormente efficaci le strategie di contrasto all'esclusione sociale. In particolare, si prevede la realizzazione di attività di studio e ricerca sui mutamenti e fabbisogni che interessano le famiglie di Roma Capitale e i servizi a esse dedicate, a partire dall'offerta dei Centri per le Famiglie di primo e secondo livello. Le attività di studio, ricerca, disseminazione e scambio di buone prassi tra Servizi dedicati alle famiglie saranno finalizzate anche alla formulazione di indicazioni di policy a sostegno della programmazione delle

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

politiche destinate al benessere di tutte le tipologie di nuclei familiari e del territorio nel suo complesso (scadenza 28/07/2024);

- **Roma Capitale** - Collaborazione volta allo sviluppo di attività di studio e ricerca finalizzati a rendere maggiormente efficaci le strategie di contrasto all'esclusione sociale. In particolare, si prevede la realizzazione di attività di studio e ricerca sui mutamenti e fabbisogni che interessano le persone, in condizioni di povertà estrema, che si rivolgono ai sevizi di Roma Capitale. Le attività di studio, ricerca, disseminazione e scambio di buone prassi saranno finalizzate anche alla formulazione di indicazioni di policy a sostegno della programmazione delle politiche destinate alle persone in povertà estrema (scadenza 28/07/2024);
- **Roma Capitale** - Attività di studio e ricerca sui mutamenti e fabbisogni che interessano le persone, in condizioni di povertà estrema, che si rivolgono ai sevizi di Roma Capitale. Le attività di studio, ricerca, disseminazione e scambio di buone prassi saranno finalizzate anche alla formulazione di indicazioni di policy a sostegno della programmazione delle politiche destinate alle persone in povertà estrema (scadenza 28/07/2024);
- **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);
- **SVIMEZ** - Collaborazione sui temi legati all'analisi degli scenari economico-sociali, alle politiche di sviluppo e alle politiche del lavoro nel Mezzogiorno, ai sistemi di welfare e ai sistemi formativi nelle medesime aree nell'ottica della coesione sociale e territoriale (scadenza 21/12/2024);
- **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 06/02/2025);
- **Associazione per la Ricerca Sociale (ARS)** - Collaborazione su temi legati agli scenari e alle politiche sociali e socio-sanitarie, economiche, del lavoro e ad essi connesse, ai sistemi di welfare e ai sistemi formativi nelle medesime aree nell'ottica della coesione sociale e territoriale (scadenza 23/03/2024);
- **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 17/05/2025);
- **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 20/05/2025);

- **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 24/05/2025);
- **Unioncamere** - Cooperazione interistituzionale per la realizzazione della Indagine sulle professioni e per garantire l'implementazione del Sistema informativo sulle professioni (scadenza 25/05/2025);
- **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 21/06/2025);
- **Università Cattolica del Sacro Cuore** - Collaborazione scientifica per la realizzazione del Progetto 'LIBENTER - l'Italia Bene Comune, Nuova, Trasparente, Europea, Responsabile' (scadenza 15/11/2027);
- **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 28/09/2025);
- **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 02/11/2027);
- **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 06/12/2025);
- **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 21/12/2025);
- **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 30/01/2025);

- **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 7/02/2026);
- **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 06/03/2026);
- **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 01/06/2026);
- **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 3/08/2026);
- **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 15/09/2026);
- **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 31/01/2026);
- **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 26/01/2027).
- **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).

Per lo svolgimento delle attività di ricerca scientifica, come previsto dall'art. 2 dello Statuto, l'Inapp ha recepito con apposito Regolamento (delibera del Consiglio di amministrazione n. 15 del 21 giugno 2017**) le disposizioni dell'articolo 22 della legge 30 dicembre 2010, n. 240, per il conferimento di assegni di ricerca ai sensi di suddetta disposizione.** A seguito di tale ricezione,

è stato emanato un primo bando di selezione pubblica (determina del Direttore generale n. 129 dell'8 maggio 2018) per il conferimento di assegni di ricerca per la collaborazione scientifica; l'Istituto intende valutare l'attivazione, nel corso del 2024, previa apposita procedura selettiva, di nuovi assegni o, tenuto conto altresì delle previsioni di cui all'art. 14 del decreto-legge n. 36 del 2022, di specifici contratti di ricerca, così da coinvolgere, per periodi temporanei, qualificati studiosi post doc nelle attività di ricerca dell'Istituto.

****

Per concludere, le due tipologie di ricerca rispettivamente, Ricerca istituzionale e Ricerca scientifica, rivestono, con una precisa enfasi sull'interconnessione tra queste, particolare importanza nell'evidenziare l'efficacia nella gestione delle risorse finanziarie, umane e strumentali dell'Inapp.

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 già avviato una profonda trasformazione della propria infrastruttura tecnologica a partire dalla realizzazione di una ricognizione e analisi dei sistemi esistenti, e intervenendo sull'infrastruttura fisica, attraverso una razionalizzazione dei server fisici ed implementando i propri sistemi di virtualizzazione e storage.

Al contempo una importante quota delle risorse disponibili[35] è stata destinata al cloud, sul quale sono stati migrati alcuni gestionali e tutti i portali Istituzionali, dando avvio ad una serie di interventi di messa in sicurezza degli stessi, ai quali è affidato il compito di mettere a disposizione della comunità scientifica, e non solo, i risultati dell'attività Istituzionale o di FSE.

[35] Al fine di ospitare gli applicativi strategici.

L'Istituto intende, quindi, proseguire gli interventi puntando a potenziare i servizi offerti sia attraverso l'infrastruttura fisica che quella in cloud, con una sempre maggiore attenzione all'aspetto della *cybersecurity*. Potenziare i servizi ha richiesto in primo luogo, un intervento sui portali web dell'Istituto, sia per il necessario aggiornamento tecnologico e di sicurezza, sia per adeguarli alla nuova immagine coordinata dell'Inapp.

Relativamente ai Portali web, dopo aver realizzato i necessari interventi di messa in sicurezza, attraverso l'aggiornamento tecnologico e piani di assesment e *remediation,* per i quali si proseguirà nella verifica di efficacia, si è rivolta l'attenzione alle manutenzioni evolutive, che hanno come principale obiettivo l'interoperabilità tra sistemi, volta a realizzare un processo di valorizzazione dei dati in formato aperto, compliance alla direttiva PSI in Italia.

Di seguito, una breve descrizione degli applicativi e dei portali già esistenti interessati dagli interventi:

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. 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. 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.

SOPHIA

L'analisi del mismatch tra la domanda e offerta di lavoro può avvalersi della realizzazione di un sistema integrato sperimentale sull'occupazione, professioni, competenze e transizioni in ambito europeo, capace di individuare le professioni, qualificazioni, percorsi formativi, competenze, conoscenze, abilità (K/S/C), esperienze e soft skills utili per agevolare le transizioni istruzione-lavoro, lavoro-lavoro e lavoro-formazione-lavoro. Il mismatch domanda/offerta viene individuato confrontando i contenuti degli annunci di lavoro (Vacancies) con i risultati di apprendimento (Learning Outcomes) dei percorsi di istruzione e formazione (Learning Opportunities) e il feedback degli utenti. Il confronto viene effettuato tra le Professioni e Qualificazioni, tra le K/S/C e le soft skills delle Vacancies e quelle dei Learning Outcomes.

Il Portale vedrà tre sezioni principali: Cittadini, Imprese, Ricercatori. In ciascuna sezione verranno implementate funzionalità dedicate alle specifiche utenze. Anche attraverso l'utilizzo di software di intelligenza artificiale (gli algoritmi di IA verranno sviluppati utilizzando il framework PyTorch), proseguiranno le attività di ingegnerizzazione e implementazione di un'app mobile, un portale Open Data, un set di strumenti visuali per l'elaborazione statistica e la creazione delle infografiche animate. Il sistema permette di scegliere uno o più modelli interpretativi tra quelli proposti da Cedefop, ESCO, Inapp Sistema informativo sulle professioni e Atlante del lavoro - e può essere integrato con altre classificazioni e fonti disponibili. L'insieme di strumenti eterogenei, le numerose interrelazioni che intercorrono tra di loro e il patrimonio informativo porranno il tema della sicurezza al centro di tutto il progetto Sophia.

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 Centre 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 VALORIZZAZIONE DELLA PRODUZIONE SCIENTIFICA

Nel triennio 2024-2026 l'Istituto intende proseguire l'azione di rafforzamento della **promozione, disseminazione e valorizzazione delle attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto** a favore della comunità scientifica, dei policy maker e degli attori rilevanti, di target specifici.

Per perseguire l'obiettivo sopra richiamato, nel 2021 e nel 2022 si è intrapreso un **programma di investimento finalizzato alla definizione di una strategia di comunicazione basata sul potenziamento costante di tutti gli strumenti e i canali di comunicazione e scambio** con cui veicolare informazioni di carattere generale sulle attività realizzate e sui risultati conseguiti.

In tal senso, **l'azione di divulgazione proseguirà** utilizzando modalità e strumenti innovativi di **comunicazione digitale**, che garantiscono efficacia comunicativa raggiungendo un pubblico sempre più ampio. Tutto ciò non solo in funzione di un'esigenza di trasparenza e di *accountability*, ma anche per valorizzare e condividere gli *output* d'Istituto con attenzione al pubblico di riferimento, di volta in volta individuato in relazione a tipologia di attività e risultati prodotti.

La strategia di comunicazione prosegue il percorso di valorizzazione degli *owned media* dell'Istituto che patrimonializza tutti gli investimenti e fidelizza progressivamente un sempre maggior numero di persone. Tale strategia, pur costituendo un costo per l'Ente, rappresenta comunque un volano in quanto consente un aumento dell'efficienza ed efficacia della comunicazione e della divulgazione scientifica, con vantaggi economici in termini di *saving*.

Il punto d'accesso e diffusione della comunicazione è il **portale dell'Inapp** per il quale è stata effettuata un'importante attività di implementazione e istituzionalizzazione, attraverso la pubblicazione del nuovo sito web nel mese di dicembre 2022 e la modifica dell'estensione del dominio di primo livello da .org a .gov.it. (da www.inapp.org a www.inapp.gov.it). L'azione incessante di ammodernamento e miglioramento del portale riguarda l'impatto logico e grafico, l'incremento dei contenuti scientifici, dei servizi e degli strumenti *web based* messi a disposizione gratuitamente dall'Istituto al grande pubblico. È di prossimo rilascio la versione in lingua inglese dei contenuti del portale. Particolare attenzione è dedicata agli aspetti relativi alla *user experience*, all'accessibilità e alla sicurezza, sempre con l'obiettivo di accrescere e fidelizzare la *community* degli utenti. Gli attuali canali *social* dell'Istituto, quali **Twitter, Facebook, Linkedin, Instagram e YouTube**, proseguiranno nella loro funzione di *cassa di amplificazione* digitale delle attività di divulgazione e disseminazione scientifica, punti di contatto con gli utenti nei commenti dei post e nei messaggi diretti di richiesta, utili anche per incrementare i visitatori nelle varie sezioni del portale. Le innovazioni creative e grafiche e le funzionalità di carattere multimediale già introdotte (quali ad esempio i Reels), saranno ulteriormente sviluppate attraverso la partecipazione attiva a reti dedicate quali l'associazione Pa social.

Proseguirà anche la **produzione di brevi video e clip animate** (servizi, interviste, video brochure, videogallery, clip presentazione eventi, animazioni promozionali o informative ecc.) da diffondere attraverso il portale e i canali social. In prospettiva, ci si prefigge di attivare un canale audio Whatsapp e/o specializzato che, mediante lo strumento delle piattaforme di podcasting e con il contributo dei vari gruppi di ricerca, possa approfondire le tematiche Inapp, sulla base di uno studio di fattibilità sulla comunicazione radio/web tv, e/o in broadcasting.

Si ritiene inoltre importante continuare a rafforzare **l'investimento nella comunicazione che abbia un impatto educativo e sociale** con la partecipazione, anche in collaborazione con altri enti, a iniziative innovative che favoriscano la condivisione, la disseminazione e la divulgazione dei contenuti delle attività dell'Inapp per finalità sociale, educativa e culturale con riferimento soprattutto a un pubblico non specializzato. In particolare, a seguito della nomina del Direttore generale dell'Inapp quale Coordinatore nazionale dell'**Anno europeo delle competenze** (European Year of Skills - EYS) l'Inapp ha costituito un Gruppo di lavoro con il compito di coadiuvarlo nell'azione di sensibilizzazione, condivisione di buone pratiche, comunicazione delle attività EYS nel proprio Paese. Per promuovere le iniziative e le attività a livello nazionale e regionale e per sollecitare l'utilizzo dell'immagine coordinata e degli altri strumenti messi a disposizione dalla Commissione europea è stata creata una sezione dedicata del portale istituzionale.

Saranno potenziate le iniziative di collaborazione con altri EPR, già avviate anche con l'**Inapp Academy**, tavolo di lavoro interistituzionale finalizzato a mettere a sistema le comuni conoscenze degli enti di ricerca per capitalizzare le esperienze e le migliori pratiche di ciascuno e creare una community della PA, consentendo anche lo sviluppo del management di settore. Le attività che verranno realizzate nell'ambito dell'Inapp Academy saranno promosse con adeguati strumenti editoriali e di comunicazione. A questo proposito si prevede di promuovere presso gli EPR le Linee guida per redigere il Bilancio di genere nonché quelle per la misurazione

e la valutazione del capitale intellettuale esito dei lavori realizzati dall'Istituto. Inoltre, nell'ambito del progetto 'Lo sviluppo delle competenze nella PA', finalizzato a dare risposte utili e concrete ai temi della formazione e dell'analisi dei fabbisogni formativi, partendo innanzitutto dall'esplorazione del cambiamento che riguarda il comparto della ricerca pubblica (e concluso a fine dicembre 2023), nel 2024 sarà pubblicato in formato digitale e cartaceo il rapporto finale della ricerca.

L'elaborazione del Rapporto annuale, con cui l'Istituto si propone di presentare al Paese un **quadro interpretativo organico**, derivante dalla propria attività di ricerca, delle dinamiche socio-economiche, delle politiche del lavoro, della formazione e dell'inclusione sociale, appare irrinunciabile anche in funzione degli obiettivi propri della terza missione. Il **Rapporto Inapp**, la cui produzione su base annuale è ripresa nel 2021 dopo un lungo periodo di interruzione, continuerà ad essere presentato nell'ambito di un grande evento in cui richiamare l'attenzione del grande pubblico e di tutti i maggiori referenti dell'Istituto (rappresentanti istituzionali, della comunità scientifica, delle associazioni di categoria, decisori politici, operatori del settore, giornalisti).

Si intende inoltre proseguire con la valorizzazione dell'intero **comparto editoriale**, favorendo la produzione e diffusione **dei formati digitali** e anche la traduzione in lingua inglese di testi selezionati dalle collane **(Report**, **Paper**, **Working Paper** e ***Policy brief*)**, dalla **rivista scientifica quadrimestrale 'Sinappsi'**, oltre alla newsletter digitale '**INAPP news**'. Per quanto riguarda '**Sinappsi**', dovrà essere rinnovato il Comitato scientifico editoriale, in scadenza a febbraio 2024, prevedendo un numero congruo di componenti a livello internazionale, in rappresentanza delle tematiche di interesse dell'Inapp. In occasione del prossimo bando si valuterà la possibilità di presentare domanda per il riconoscimento della rivista in fascia A dell'Anvur, per ampliare visibilità della stessa sia rispetto al target dei lettori che dei potenziali autori.

Tutta la produzione editoriale è raccolta e disponibile gratuitamente, in formato .pdf e full text, sul portale dell'Inapp sia attraverso l'OPAC della Biblioteca (*On Line Public Access Catalogue*) sia nell'Open Archive Inapp, del quale nel corso del 2024 verrà rilasciata una nuova versione aggiornata. Quest'ultimo continuerà ad offrire accesso aperto a tutta la documentazione Inapp al fine di potenziare la condivisione del patrimonio documentale dell'Istituto con la comunità scientifica e tecnica di riferimento; si segnala a questo proposito che nell'Open Archive vengono allegati i file .xls dei dati relativi a tabelle/grafici pubblicati nei documenti Inapp.

Ai fini di una piena valorizzazione degli output dell'Istituto a beneficio della comunità scientifica, degli stakeholder, del grande pubblico e di specifici target, l'Istituto continuerà a investire nell'**organizzazione di grandi eventi**, con la possibilità anche di partecipare con un proprio stand a manifestazioni fieristiche organizzate dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle campagne di comunicazione condivise con enti e agenzie vigilate. Verrà altresì rafforzata la tradizionale attività di **organizzazione di eventi** (seminari, conferenze, convegni a livello internazionale, nazionale e locale) e di partecipazione a omologhe iniziative promosse da istituzioni e soggetti terzi.

Sarà ulteriormente sviluppata la programmazione e la realizzazione di **seminari online (webinar)** sulle tematiche dell'Istituto, da diffondere attraverso i principali canali informativi dell'Ente (portale, canali social), in base ai diversi target, anche attraverso dirette streaming e sui canali social.

Ai fini del potenziamento della **comunicazione interna**, si intende intensificare la relazione costante tra i Referenti della comunicazione individuati in ogni Struttura organizzativa dell'Istituto e il personale del Servizio per la Comunicazione, con la consapevolezza che

migliorare la partecipazione e la condivisione degli obiettivi comunicativi all'interno dell'organizzazione si rifletterà sulla comunicazione dei risultati dell'attività istituzionale all'esterno. Proseguirà altresì la cura della organizzazione dei contenuti della Intranet, la cui struttura logica e grafica è stata rinnovata nel 2022, per facilitare l'interscambio di informazioni e contenuti all'interno dell'Istituto.

Nel triennio 2024-2026 la Biblioteca INAPP Vincenzo Saba, che supporta le attività di studio e ricerca nell'ambito dei temi di rilevanza istituzionale adottando logiche di open access e di networking, continuerà ad essere un luogo identitario dell'Ente, anche attraverso lo sviluppo delle attività e dei servizi offerti.

Al fine di favorire l'accesso all'utenza (interna ed esterna) e la fruizione in modalità sia fisica che remota del materiale proprio bibliografico e documentario l'Istituto intende:

- promuovere il **servizio di documentazione** attraverso la progettazione integrata e personalizzata di soluzioni specifiche rispetto ai bisogni informativi espressi, anche attraverso l'ampliamento delle risorse digitali messe a disposizione dell'utenza (es. OECD iLibrary);
- potenziare l'utilizzo di **strumenti bibliografici** specifici anche al fine di **monitorare e valorizzare l'impatto** della propria produzione tecnico-scientifica;
- organizzare degli **appuntamenti periodici** presso la biblioteca (brevi seminari interni, presentazione di pubblicazioni), dedicati a tematiche trasversali come *open access* e *open science*;
- realizzare **prodotti digitali a carattere informativo** (ad es. tutorial, dossier tematici) e sviluppare quelli già esistenti (bollettini, pagine web e intranet dedicate ecc.);
- diffondere i contenuti e le attività tramite i canali di **divulgazione** istituzionali (sito, social, newsletter, servizi di consulenza bibliografia tramite canali di comunicazione dedicati ecc.);
- consolidare il ruolo delle **piattaforme digitali documentali** (OA ed OPAC), anche al fine di ottimizzare le ricerche documentali nonché le funzioni di ricerca integrata del sito web Inapp di cui le piattaforme digitali OPAC ed OA rappresentano l'infrastruttura logica e tecnologica;
- valorizzare il **fondo documentario storico** con la realizzazione di iniziative dedicate;
- partecipare a **gruppi di lavoro** e **comunità di pratica** (DFP - Documentazione di fonte pubblica in rete e GWMAB - Gruppo Wikidata per Musei, Archivi e Biblioteche) nonché sviluppare ulteriori partenariati (ad es. biblioteche, centri di documentazione, centri di ricerca e università). A questo proposito si segnala che è stata fatta richiesta di entrare nella rete dei CDE - Centri di documentazione europea.

Per quanto riguarda la Biblioteca e la tematica dell'Open Access, è inoltre prevista l'ulteriore prolungamento al 2024 di due linee di attività specifiche avviate nel 2021 e di seguito descritte.

Recupero del fondo antico Biblioteca Inapp

Il progetto ha interessato il recupero del Fondo storico della Biblioteca Inapp Vincenzo Saba al fine di salvaguardare i documenti antichi pervenuti a seguito della fusione con l'Istituto per gli Affari Sociali (IAS). I materiali (riviste, lastre fotografiche e manifesti) di fine '800-primi del '900 testimoniano a diversi livelli (testuali, iconografici, fattuali) la storia dell'organizzazione del lavoro, della formazione e delle politiche sociali in Italia. L'intervento ha previsto il restauro conservativo dei materiali (145 fascicoli di riviste, 500 lastre fotografiche in vetro e 4 manifesti), la digitalizzazione di una selezione di essi, nonché la valorizzazione di alcuni documenti

d'archivio sempre funzionali ai percorsi tematici della mostra. La mostra è stata realizzata grazie alla piattaforma multifunzionale open source 'MOVIO', soluzione realizzata dall'Istituto Centrale per il Catalogo Unico a beneficio delle Biblioteche censite da ICCU (come appunto la Biblioteca Inapp) con lo scopo specifico di mettere in risalto le collezioni e valorizzare soprattutto i beni meno noti o 'invisibili'. Il progetto è concluso e pubblicato al link Home - Lavoro e società (beniculturali.it) anche se, dal momento che la ricerca archivistica e la ricerca storica hanno portato alla luce ulteriori elementi da approfondire, non si esclude di poter prevedere nuovi sviluppi del lavoro. Nel corso del primo semestre 2024 sarà infine realizzato il catalogo a stampa della Mostra.

Inapp OA: dall'Open Access al Linked Open Data (LOD)

L'Istituto con un progetto di Terza missione relativo ai Linked Open Data (LOD) ha voluto fortemente proseguire nella valorizzazione del proprio patrimonio documentale attraverso una maggiore e profonda visibilità. La tecnologia LOD, infatti, abbatte le barriere tra le fonti, facilita l'estensione dei dati e consente aggiornamenti tempestivi. L'integrazione delle informazioni e la navigazione diventano più facili e più efficienti. Inoltre, la stessa tecnologia consente fattivamente di allinearsi a quanto richiesto dalla normativa europea in tema di open science e dalla comunità scientifica internazionale, le cui ultime specifiche sono nella Raccomandazione CE del 25 aprile 2018. Ispirandosi ai principi e gli assi di intervento del Piano nazionale scienza aperta (PNSA), 2021-2027, si è lavorato per incrementare l'accesso alle pubblicazioni scientifiche attraverso il potenziamento della diffusione delle stesse in ambienti aperti e condivisi proseguendo l'implementazione in Wikidata dei dataset Autori, Opere, Thesaurus). Nel dettaglio, oltre alla pagina di riferimento del progetto che viene aggiornata in tempo reale rispetto agli inserimenti in Wikidata, sono state scritte le seguenti query aventi come risultati dei 'grafi' che visualizzano il posizionamento dell'Istituto in ambiente Wikidata rispetto ad 'Autori' e 'Thesaurus':

- Grafico a bolle degli identificativi (solo di thesaurus) presenti nei concetti connessi al Thesaurus INAPP;
- Grafico a bolle degli identificativi presenti negli autori connessi al catalogo della Biblioteca INAPP;
- Grafico a bolle degli identificativi (solo di membri VIAF attuali, indicati tramite la sigla usata dal VIAF) presenti negli autori connessi al catalogo della Biblioteca INAPP;
- Grafico a bolle degli identificativi (solo di biblioteche, o reti di biblioteche, italiane) presenti negli autori connessi al catalogo della Biblioteca INAPP.

Nel corso del primo semestre 2024, sarà realizzata anche la versione RDF/SKOS del thesaurus Inapp che è utilizzato per indicizzare la documentazione tecnico scientifica istituzionale.

Oltre a ciò, rispondono alla *Terza missione* una serie di attività dell'Inapp a specifico finanziamento europeo, di seguito elencate.

PROGRAMMA ERASMUS PLUS

Inapp è Agenzia nazionale del Programma Erasmus+ per il settore Istruzione e formazione professionale. Nel 2021 la designazione in tale qualità è stata confermata per il periodo 2021-2027 dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali alla Commissione europea (Autorità nazionale). 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, Twitter, 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 che vedono il coinvolgimento di organizzazioni italiane a momenti di scambio, condivisione e valorizzazione dei risultati a livello europeo. In particolare, si prevede la realizzazione di un'attività di cooperazione di lungo termine, coordinata dall'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp con la partecipazione di altre Agenzie nazionali europee, volta a rafforzare il contributo di Erasmus+ alle strategie europee di trasformazione digitale dei sistemi di istruzione e formazione, 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, il quale riveste il ruolo di 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 sul 'Policy Reporting', 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 'VET in Europe', 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; 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; articoli o saggi specialistici, che focalizzano argomenti di primo piano presenti nell'Agenda VET della Presidenza europea di turno; News su novità di policy o risultati di survey nazionali sugli sviluppi in atto nel campo della formazione e del mercato del lavoro in ambito nazionale.

I rapporti ReferNet rappresentano una delle principali fonti che saranno 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 2022-2023. Il progetto ha previsto attività di indagine sui temi delle micro-credenziali e sull'offerta di Skills for life in Italia, nonché la collaborazione con le Autorità nazionali (MLPS e MIM) nella predisposizione del NIP (Piano nazionale di implementazione) relativo alla Raccomandazione del Consiglio sulla IFP. Allo stato attuale – in linea con quanto previsto – il progetto è giunto a conclusione il 31 dicembre 2023. Sono stati realizzati tutti gli output previsti: il draft completo del NIP (sottoposto al TIAP, trasmesso alla Commissione europea, approvato dalla Conferenza Unificata Stato Regioni), la sezione specifica descrittiva delle attività progettuali sul website istituzionale, partecipazione a più di 20 eventi, conferenze e workshop nazionali e internazionali (quasi il triplo di quelli previsti), la realizzazione di 6 newsletters, la stesura delle due indagini previste su Microcredentials e skills for life in Italia (con due background paper non previsti ma pubblicati sul sito), nonché tutti gli strumenti gestionali previsti per il management del progetto. È in corso la redazione del rapporto narrativo e finanziario finale.

Nel corso del 2023, inoltre, è stata predisposta la candidatura per la nuova edizione del progetto che si svilupperà nel periodo 2024-2025. La proposta ha avuto una valutazione estremamente positiva da parte della EACEA e la Convenzione è stata già stata sottoscritta dall'Istituto. La proposta prevede un supporto alla realizzazione delle attività dell'Anno europeo delle competenze, una attività 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), da realizzare in stretta collaborazione con il Ministero dell'Istruzione e del merito, la realizzazione di indagini sulle prassi di erogazione di competenze trasversali nei contesti scolastici e in azienda (in quest'ultimo caso, anche a partire da una analisi dei contenuti dei CCNL per verificare in tali testi la presenza di impegni sottoscritti a realizzare interventi di aggiornamento per i lavoratori rispetto a queste competenze). Completano queste attività le consuete azioni di disseminazione e comunicazione

PROGETTO REFERENCE POINT EQAVET

Il Reference Point fa parte della rete europea EQAVET (European Quality Assurance for Vocational Education and Training), promuove l'attuazione delle Raccomandazioni europee sulla qualità e sostiene il processo nazionale di definizione di un sistema di assicurazione della qualità attraverso lo sviluppo di una cultura tecnico-scientifica, la disseminazione di prassi e strumenti per il miglioramento continuo.

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; 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.

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).

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, le Regioni e le Province autonome, le Parti sociali, esperti della formazione e rappresentanti dei soggetti erogatori di istruzione e formazione professionale.

EURODESK ITALY

L'Istituto ha in essere un Protocollo d'intesa, rinnovato di anno in anno, per l'adesione alla rete nazionale italiana di Eurodesk per diffondere ai giovani informazioni sui programmi per la

gioventù promossi dall'Unione europea e dal Consiglio d'Europa. L'attività viene svolta dal Centro documentazione specializzato dell'Istituto.

Con la soppressione dell'Anpal e il trasferimento in Inapp del personale ex Anpal appartenente al comparto della ricerca, è necessario che l'Inapp acquisisca i punti nazionali di contatto di tre ulteriori dispositivi europei: EQF, Euroguidance ed Europass; presupposto per lo svolgimento di queste attività è la formalizzazione di uno specifico incarico all'Istituto da parte del Ministero del Lavoro.

I Punti di Contatto Nazionali Europass, Euroguidance ed EQF 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 Punto di Coordinamento 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, è necessaria la formalizzazione dell'incarico ad Inapp da parte del Ministero per poter subentrare nella stipula della Convenzione con la Commissione Europea.

Inoltre, è pianificato lo sviluppo e la manutenzione del Registro delle qualificazioni (già avviato nella sua progettazione nell'ambito del Grant unificato 2021-2023 Europass, Euroguidance ed EQF). 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

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.

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.

I.5.4 Attività svolte dal personale ex Anpal

In seguito alla soppressione dell'Anpal ed al trasferimento all'Inapp del personale ex Anpal appartenente al comparto della ricerca, nelle more del completamento del riassetto organizzativo conseguente, il presente Piano include anche una sintetica rappresentazione delle attività programmate dalle ex Strutture di ricerca dell'Agenzia e dal personale di ricerca in esse operante, come ribadite nell'ambito del PIAO 2024 dell'Anpal[36].

Le attività andranno in continuità con quanto realizzato nel corso del 2023, attraverso studi, analisi, monitoraggio, valutazione, sviluppo di strumenti e metodologie. Tali attività verranno svolte in costante raccordo con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, sulla base delle indicazioni da questo fornite, ma anche in sinergia e stretta interconnessione con le attività di ricerca istituzionale e scientifica (cfr. paragrafi I.5.1 e I.5.2), nonché di terza missione (cfr. paragrafo I.5.3) autonomamente previste dall'Inapp, al fine di massimizzarne l'efficacia e l'impatto dell'azione complessiva dell'Istituto e di evitare rischi di sovrapposizioni.

In questa fase di transizione, saranno valutate d'intesa con il Ministero del Lavoro, opportunità e criticità di tali azioni, al fine di consentirne razionalizzazione, massimizzazione dell'efficacia e piena operatività. Una delle priorità, ad esempio, riguarda l'abilitazione dell'Inapp all'accesso ed al trattamento di dati di fonte amministrativa che risiedono nella data platform transitata dall'Anpal al Ministero del Lavoro[37] e che sono necessari per lo svolgimento di molte delle attività previste.

Monitoraggio e valutazione dei Servizi per l'impiego

L'attività ha carattere ricorrente e prevede l'avvio dell'indagine sui CPI 2024, che costituisce la base dati principale per la redazione del Rapporto annuale sui Servizi per l'impiego. L'indagine viene somministrata attraverso la piattaforma Lime Survey in modalità CAWI.

Monitoraggio del Programma di Riforma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL)

Si prevede di continuare le attività di monitoraggio del dispositivo, i cui risultati vengono pubblicati in note periodiche.

Supporto all'implementazione degli strumenti di orientamento specialistico previsti in GOL (SGA) e monitoraggio del percorso 5

Si prevede di proseguire nello svolgimento di tale attività, che per la sua realizzazione richiede il trattamento statistico di dati personali di fonte amministrativa (nello specifico delle SAP e di altri database funzionali al monitoraggio della formazione GOL per il percorso specificato), che risiedono nella data platform transitata da Anpal al MLPS.

Supporto allo sviluppo e l'aggiornamento dei sistemi informativi sulla formazione

Si prevede di proseguire il supporto sinora assicurato, previa verifica con il Ministero dei termini di svolgimento di tale attività con particolare riguardo a due aspetti:

- manutenzione e aggiornamento delle classificazioni sulle modalità di formazione;

[36] Approvato con delibera del Commissario Straordinario Anpal n. 1 del 31 gennaio 2024.
[37] Come previsto all'art. 2 comma 4 del Protocollo di intesa stipulato tra Ministero del Lavoro e Inapp.

- ri-progettazione eventuale del Sistema di monitoraggio dei Fondi paritetici interprofessionali.

Repertorio delle politiche attive del lavoro regionali e raccordo con il programma GOL

Si prevede di proseguire l'attività in corso a supporto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Sistematizzazione e validazione dello strumento di profilazione quantitativa in termini predittivi e di coerenza con il percorso dei beneficiari GOL

Si prevede di proseguire tale attività, che è in corso di realizzazione e che a gennaio 2024 ha visto la pubblicazione di uno specifico Focus dal titolo "Analisi valutativa del modello di assessment del programma GOL".

Sviluppo e analisi di metodologie e strumenti a supporto dell'attività di profilazione qualitativa degli utenti dei centri per l'impiego

Si prevede di proseguire tale attività, che è in corso di realizzazione e che a dicembre 2023 ha visto la pubblicazione del Focus GOL "Lo strumento per l'assessment qualitativo- La definizione del profilo dei beneficiari".

Analisi delle misure di politica attiva del lavoro relative al percorso 4 "Lavoro e inclusione" programmate e avviate dalle amministrazioni regionali e provinciali nell'ambito del Programma GOL

Prosegue l'attività avviata nel corso del 2023 attraverso l'analisi della programmazione prevista nei Piani di attuazione regionali del Programma GOL.

Analisi della gestione delle crisi aziendali e dei percorsi di politica attiva del lavoro nella prospettiva della ricollocazione collettiva prevista nel programma GOL

Prosegue l'attività avviata nel corso del 2023 attraverso l'analisi della programmazione prevista nei Piani di attuazione regionali del Programma GOL.

Patti Territoriali e reti di cooperazione nel Programma GOL

Prosegue l'attività avviata nel corso del 2023 attraverso l'analisi della programmazione prevista nei Piani di attuazione regionali del Programma GOL.

Analisi del reddito di cittadinanza e delle misure di sostegno al reddito e di contrasto alla povertà

Con riferimento al Reddito di Cittadinanza, sono state realizzate note periodiche e approfondimenti sui beneficiari della misura, con particolare riferimento ai flussi di ingresso e uscita dal beneficio e l'accesso nell'occupazione, ricorrendo agli archivi amministrativi del SIU presenti nel Data Platform destinato alle Strutture di ricerca ex Anpal.

L'attività verrà riformulata a seguito dell'introduzione delle nuove misure Assegno di Inclusione e Supporto per la Formazione e il Lavoro.

Monitoraggio delle politiche occupazionali per i giovani

Con la chiusura del PON IOG e la redazione di un ultimo rapporto al 31/12/2023 è terminata l'attività di monitoraggio della Garanzia Giovani e del PON IOG.

Si prevede di proseguire l'attività di monitoraggio sulla Nuova Garanzia Giovani, all'interno della Priorità 1 del nuovo PN Giovani donne e lavoro, avviando innanzitutto una prima analisi sulla programmazione del dispositivo.

Valutazione delle politiche occupazionali per i giovani e Supporto tecnico-scientifico alla programmazione

Con la chiusura del PON IOG e la redazione di un ultimo rapporto di valutazione al 31/12/2023 è terminata all'attività di monitoraggio della Garanzia Giovani e del PON IOG.

Si prevede di avviare le attività connesse alla valutazione della Nuova Garanzia Giovani, a partire da quanto previsto dal Piano delle valutazioni del PN approvato a dicembre 2020; presupposto per lo svolgimento di tale attività, oltre al già citato accesso ai dati, è il riconoscimento del ruolo di valutatori del Programma Nazionale Giovani Donne e Lavoro, così come indicato nel Piano delle Valutazioni del PN GDL.

Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE/FSE Plus

Terminate le attività di monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE per il periodo 2014-2020, si prevede di avviare il monitoraggio e la valutazione dei nuovi Programmi 2021-2027 cofinanziati da FSE Plus, con particolare attenzione alla complementarità con il Programma GOL; i presupposti per lo svolgimento di tale attività sono analoghi a quelli citati per l'attività precedente.

Transizione demografica e invecchiamento attivo della popolazione

Le attività sinora svolte verranno integrate con quelle già in corso di realizzazione in Inapp, che sono in parte oggetto della Convenzione con il Dipartimento Politiche della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri (cfr. par. I.5.1).

Analisi integrata della occupazione e della disoccupazione da fonte amministrativa

L'obiettivo dell'attività è quello di promuovere una conoscenza approfondita sulle caratteristiche degli andamenti della disoccupazione da fonte amministrativa e dei percorsi tra condizioni della forza lavoro. Sono state condotte analisi periodiche sull'andamento della domanda e dell'offerta di lavoro. L'attività proseguirà operando anche attraverso l'integrazione di fonti amministrative disponibili sull'occupazione e sulla disoccupazione.

Ricognizione delle politiche di conciliazione nei contesti territoriali

Per il 2024 è prevista la progettazione di attività da realizzarsi in collaborazione con le Regioni. Tali attività si integreranno con i lavori dell'Istituto sul tema del *work life balance*.

Analisi delle caratteristiche dei gruppi target vulnerabili e più distanti dal mercato del lavoro

L'attività è stata pensata con l'obiettivo di caratterizzare la collocazione di specifici gruppi target, così come anche indicati nel Programma Nazionale, rispetto al mercato del lavoro (donne,

disoccupati di lunga durata, persone con disabilità e altri soggetti indicati come in condizione di vulnerabilità e fragilità), ponendo particolare attenzione alla loro condizione di vulnerabilità e maggiore difficoltà di accesso nell'occupazione.

Per il 2024 si prevedono approfondimenti tematici, che saranno progettati e realizzati in una logica di integrazione con le attività già in corso in Istituto su questi ambiti.

Monitoraggio e valutazione delle attività di formazione continua, con particolare riguardo a quelle finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali, dalle Regioni e PP.AA. a valere sul FSE e sul percorso 5 di GOL

Si prevede di proseguire il supporto al Ministero del Lavoro attraverso la realizzazione del 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 (a titolarità del MLPS). Propedeutici alla realizzazione dell'attività sono la riprogettazione del Rapporto e la ridefinizione del gruppo di redazione, che vedrà una collaborazione integrata delle risorse *ex* Anpal transitate in Inapp e del personale dell'Istituto che si occupa di formazione continua.

Punto Nazionale di Coordinamento EQF

Si rinvia alla descrizione del PNC già fornita nel paragrafo relativo alla Terza missione (I.5.3).

Indagine internazionale PIAAC

Si rinvia alla descrizione dell'indagine PIAAC già fornita nel paragrafo relativo alla ricerca scientifica (I.5.2) e in particolari ai programmi di ricerca ed iniziative internazionali.

Cooperazione bilaterale italo-tedesca sul rafforzamento delle reti per la formazione professionale e l'implementazione del sistema duale (2022-2024)

Prosegue la partecipazione al gruppo di lavoro italo-tedesco ed alle 6 reti bilaterali avviate.

Monitoraggio dei tirocini extracurricolari

A febbraio 2024 è stato pubblicato il Quarto Rapporto di monitoraggio predisposto dall'ex Anpal in collaborazione con Inapp. Si prevede la prosecuzione dell'attività, che vedrà una collaborazione integrata delle risorse ex Anpal transitate in Inapp e del personale dell'Istituto che si occupa del tema.

Aggiornamento Toolkit per la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata

A febbraio 2024 è stata predisposta una ipotesi di aggiornamento del Toolkit. Si prevede l'implementazione dello strumento e la sua estensione ad altre Regioni, con il coinvolgimento delle relative Amministrazioni. L'iniziativa si integrerà con gli altri lavori in essere in Istituto sul tema della conciliazione.

II. CONSISTENZA E VARIAZIONI DELL'ORGANICO INAPP

Introduzione

Il presente documento costituisce il Piano triennale dei fabbisogni di personale (di seguito PTFP) per il triennio 2024-2026 dell'Inapp, elaborato ai sensi degli articoli 7 e 9 del decreto legislativo n. 218/2016 e s.m.i., ed è definito 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 PIAO) - 2024-2026, elaborato ai sensi dell'articolo 6, decreto-legge n. 80/2021 per il medesimo triennio, e aggiorna quanto programmato nel precedente PTFP 2023-2025, a sua volta contenuto nel relativo Piano integrato triennale di attività, adottato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 2 del 3 marzo 2023 e poi approvato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali con nota prot. n. m_lps.31.REGISTRO UFFICIALE.U.0002628.29-03-2023, acquisita con prot. n. 3853 del 29 marzo 2023.

Tale documento di programmazione è stato anche 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 il totale delle cessazioni di personale previste nel periodo di riferimento.

In merito, naturalmente, è stato 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, la riforma delle procedure e delle regole per il reclutamento dei dipendenti pubblici, volte a valorizzare nei processi selettivi la digitalizzazione, le conoscenze, le competenze, oltre ad una effettiva razionalizzazione e certezza temporale di esecuzione.

Pertanto, in aggiunta ai rilevanti interventi normativi introdotti nel 2022, nonché delle circolari applicative, dei pareri e della giurisprudenza di riferimento, si è tenuto in considerazione la normativa in materia di gestione delle politiche di reclutamento nel settore pubblico sopravvenuta nel corso dell'anno 2023; in tal senso, seppur in termini non esaustivi, si richiamano:

- il decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, che ha aggiornato l'articolo 35-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e s.m.i., rubricato 'InPA';
- il decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74;
- il D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82, di approvazione del Regolamento che ha apportato sostanziali modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, tra le altre, in materia di semplificazione, celerità, disciplina sulla riserva dei posti e sui titoli di preferenza a parità di punteggio, introducendo altresì misure di parità di genere;
- il decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 agosto 2023, n. 112, e, in particolare, l'articolo 28 concernente "Disposizioni di modifica del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, recante disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche";
- il decreto del Ministro della Pubblica amministrazione del 28 giugno 2023, che ha approvato il modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni di cui all'allegato A al medesimo decreto "Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni";

- il decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione del 3 novembre 2023 sulle caratteristiche e le modalità di funzionamento del Portale unico del reclutamento InPA.

Al riguardo, così come negli scorsi Piani, si è continuato a tenere conto delle norme e direttive comunitarie in materia di Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che continua ad essere fortemente orientato all'inclusione di genere e al sostegno all'istruzione, alla formazione e all'occupazione dei giovani, richiamando quali assi principali l'Accesso; la Buona amministrazione; le Competenze, e in particolare la Digitalizzazione, quale abilitatore trasversale ad ampio spettro dalla piattaforma per la selezione e il reclutamento delle persone, alla formazione, alla gestione delle procedure amministrative e al loro monitoraggio.

Pertanto, 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 garantire la tenuta dei servizi, al tempo stesso dell'adeguato ricambio del turn-over e all'individuazione delle nuove competenze indispensabili all'Istituto, delle attività di ricerca scientifiche dell'Istituto nell'arco del triennio, fermo restando l'aggiornamento annuale dello stesso piano per garantirne sempre la massima coerenza e sostenibilità, funzionale e finanziaria.

Stante la struttura programmatica, sostanzialmente modulabile e flessibile, infatti, ove dovessero sopravvenire nuove norme, ulteriori esigenze, anche di tipo finanziario, l'Inapp si riserva la facoltà di valutare prontamente la modifica del medesimo Piano, previa comunicazione ed approvazione del Dicastero vigilante.

In merito, si rappresenta che, in applicazione della vigente normativa di riferimento nonché dell'articolo 123, comma 10, lett. c, CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, è stata fornita in ordine al presente PTFP preventiva informativa alle Organizzazioni sindacali.

Dello stesso Piano, una volta approvato dal Ministero vigilante ai sensi e per gli effetti del decreto legislativo n. 218/2016 e s.m.i., verrà data pubblicazione, sulla base del combinato disposto dell'articolo 6, decreto legislativo n. 165/2001, dell'articolo 54, comma 1, lett. e), decreto legislativo n. 82/2005 e dell'articolo 16, decreto legislativo n. 33/2013, sul sito istituzionale dell'Inapp, insieme al PTA e al PIAO 2024-2026, di cui costituisce parte.

Occorre ovviamente tenere in particolare considerazione l'avvenuta acquisizione, a decorrere dal 1° marzo 2024, delle n. 131 unità di personale della soppressa Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, appartenenti al comparto ricerca, come sopra già richiamata.

Rispetto alla presente sezione del PIAO, tale acquisizione verrà allo stato considerata soprattutto in termini di modifica dell'organico Inapp e dei relativi effetti in termini di costo medio ex art. 9, D.L. n. 218/2016.

Solo successivamente, all'esito della giusta ponderazione delle conseguenze del trasferimento di tale personale in termini di competenze acquisite e di definizione delle attività, scientifiche ed organizzative, da presidiare, potranno essere correttamente valutati e considerati gli impatti che la stessa acquisizione comporterà rispetto al dimensionamento ed alla qualificazione delle iniziative assunzionali dell'Istituto.

Ciò fermo, può in ogni caso rappresentarsi come il presente Piano risulti fortemente condizionato dall'ormai consolidata e pacifica insufficienza del contributo istituzionale di finanziamento dell'Istituto, che non permette nemmeno di ipotizzare interventi assunzionali pari a quelli necessari a garantire un reale turn over.

Le ridotte misure di reclutamento indicate nel medesimo piano sono dunque le uniche realizzabili con le esigue risorse finanziarie disponibili. Si auspica che i problemi derivanti dalla insufficienza del contributo istituzionale possano presto essere superati così da permettere l'avvio di un adeguato e ambizioso programma di reclutamento che permetta di supportare al meglio le finalità di ricerca dell'Istituto.

II.1 Fabbisogno di personale e indice assunzionale

La programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, in coerenza, prosieguo e supplemento della parte di assunzioni già effettuate sulla base di quanto richiamato, ed autorizzato, nel precedente Piano 2023-2025, 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 per la produzione di conoscenza a sostegno delle scelte di *policy* e di innovazione nei sistemi del lavoro, degli impegni contrattuali e programmatici che permettono di reperire risorse dall'esterno, della formazione e delle politiche sociali.

In coerenza con quanto sopra, il PTFP determina la consistenza e le variazioni dell'organico e definisce su base triennale la programmazione per il reclutamento di personale dell'Istituto nel rispetto dei vincoli normativi e dei limiti massimi di 'spesa di personale' di cui all'articolo 9, comma 6, lettera b, decreto legislativo n. 218/2016 e s.m.i.

Per le ragioni sopra richiamate, oltre che in funzione degli 'Indirizzi strategici triennio 2024-2026' approvati con delibera del Consiglio di amministrazione n. 16 del 30 novembre 2023, delle cessazioni di personale da ultimo intervenute e di quelle comunque previste per il triennio di riferimento, delle risultanze emerse dal confronto con i diversi responsabili di Unità Organizzative dell'Istituto, è stato individuato, ad adeguamento di quanto programmato nel precedente Piano, il necessario e ulteriore fabbisogno di personale come di seguito riportato.

In tale contesto, occorre preliminarmente evidenziare che, al fine di elaborare la programmazione del fabbisogno di personale nel rispetto delle modalità di calcolo del cd. Indicatore di Spesa 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 del Ministero dell'Economia e delle finanze nella circolare n. 18/2017), è stata assunta a riferimento la 'Spesa di personale 2024' estrapolata dal bilancio preventivo Inapp per il 2024 (nella seguente tabella 1, viene altresì riportato tale dato comprensivo della spesa per il personale ex Anpal per il 2024, che sarà presa formalmente in considerazione in occasione della prossima nota di variazione al bilancio di previsione 2024), in rapporto alla media delle entrate 2021, 2022 e 2023, rilevate dai relativi bilanci consuntivi.

La risultanza del su indicato rapporto, pari al 55,94%, calcolando solo la spesa di personale Inapp, e al 72,18% calcolando altresì – in via previsionale – la rilevanza della spesa per il personale Anpal per l'annualità 2024, permette astrattamente di ricavare, per differenza (rispetto all'80%), un margine assunzionale utile; tale margine risulta significativo nella prima ipotesi (in quanto pari al 24,06% e, dunque, a euro 11.119.145,87) e marginale nella seconda ipotesi (in quanto pari a 7,87% e, dunque, pari a euro 3.639.168,25).

Occorre, altresì, evidenziare che il dato del calcolo ricavato conteggiando anche il costo del personale ex Anpal contiene un significativo elemento di approssimazione, atteso che nello stesso non vengono in alcun modo tenute in considerazione le potenziali entrate derivanti dall'acquisizione del medesimo personale, e in particolare il decreto del Ministero del Lavoro e

delle politiche sociali n. 21 del 16 febbraio 2024. Tale dato, pertanto, non potrà che essere rivisto ed aggiornato in occasione dell'adozione del prossimo PIAO, non appena il quadro contabile di riferimento risulterà completo in ogni sua parte.

Solo per completezza, appare opportuno ricordare che, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del succitato Decreto, "*L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio. Negli Enti tale rapporto non può superare l'80 per cento*".

Il successivo comma quarto della medesima disposizione prevede, inoltre, che "*Il calcolo delle spese complessive del personale è dato dalla somma algebrica delle spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione, al netto di quelle sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati*".

Al quinto comma, infine, il succitato articolo 9, prevede che "*Le entrate derivanti da finanziamenti esterni di soggetti pubblici e privati destinate al finanziamento delle spese per il personale a tempo determinato devono essere supportate da norme, accordi o convenzioni approvati dall'Organo di vertice che dimostrino la capacità a sostenere gli oneri finanziari assunti*".

In tale contesto risulta ancora di fondamentale importanza quanto ancora previsto dal comma sesto del succitato articolo 9, secondo cui, "*In riferimento al comma 2 si applicano i seguenti criteri:*

a) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale pari o superiore all'80 per cento, non possono procedere all'assunzione di personale;

b) gli Enti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento riportano un rapporto delle spese di personale inferiore all'80 per cento possono procedere all'assunzione di personale con oneri a carico del proprio bilancio per una spesa media annua pari a non più del margine a disposizione rispetto al limite dell'80 per cento;

c) ai fini di cui alle lettere a) e b) e del monitoraggio previsto al comma 3 del presente articolo, per ciascuna qualifica di personale assunto dagli Enti, è definito dal Ministro vigilante un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca".

Di seguito, inoltre, per ragioni ulteriormente esplicative, si riporta la tabella ricostruttiva (**tabella 1**) del calcolo del citato indice assunzionale ex D.Lgs. n. 218 del 2016, di cui sono stati sinteticamente riportati gli esiti.

Tabella 1. Indicatore del limite massimo alle spese di personale anno 2024

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	
	43.660.960,65*	**49.508.885,19***	**45.497.695,44***	
Limite spese del personale 2024	46.222.513,76	80%	**36.978.011,01**	
B. SPESE PER IL PERSONALE DI RUOLO				
Preventivo spese di personale dipendente per l'annualità 2024 (ante acquisizione personale ex Anpal) **25.858.865,14**				
C. INDICE ASSUNZIONALE ex articolo 9, D.Lgs. n. 218/2016				
46.222.513,76	/	25.858.865,14**	=	**55,94%**
46.222.513,76	/	33.338.842,76***	=	**72,13%**

***** Valore dell'accertato nell'anno;

****** Dato calcolato tenendo in considerazione il personale Inapp (comprensivo del costo del trattamento retributivo del Direttore generale) ante acquisizione del personale ex Anpal;

******* Dato calcolato tenendo in considerazione il personale Inapp (comprensivo del costo del trattamento retributivo del Direttore generale), post acquisizione del personale ex Anpal.

Il *budget* assunzionale, per come sopra definito, una volta parametrato in termini di possibile spesa effettuabile (tenuto anche conto del costo medio del dirigente di ricerca INAPP, attribuito dal Dicastero vigilante, come da nota prot. n. 783 del 21 gennaio 2018, contenente l'allegata nota prot. n. 031/0011918 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 15 dicembre 2017) per la provvista di nuovo personale, è da considerarsi - con riferimento alla corrente situazione dell'Istituto - positivo solo in astratto, poiché lo stesso considera al proprio interno anche le risorse derivanti da finanziamenti esterni correlati ad affidamenti e/o progetti di durata limitata nel tempo, non quindi rilevanti per finanziare a regime spese di lungo periodo come quelle correlate ad assunzioni stabili di personale. Questo ancor più alla luce dell'acquisizione del personale ex Anpal.

Di conseguenza, alla luce dell'attuale integrale impiego del contributo istituzionale di finanziamento ordinario dello Stato per spese di natura incomprimibile, la spesa che l'Istituto intende destinare a nuove assunzioni, nel corso del triennio di riferimento, sarà in via cautelativa sostanzialmente da ricavare esclusivamente nelle risorse derivanti dal ricambio del personale cessato.

Naturalmente, il ricambio del *turn over* avverrà non solo in termini di sostituzione di personale di pari profilo di inquadramento, ma anche con la dovuta attenzione ad acquisire specifiche professionalità, anche di altro profilo rispetto al personale cessato, concretamente utili all'Istituto ai fini del più efficiente perseguimento dei propri obiettivi istituzionali.

II.2 Variazione dell'organico in funzione dello stato di avanzamento delle procedure concorsuali già previste nel PTFP relativo al triennio 2023-2025

Nell'ambito delle norme e degli indirizzi allo stato noti in termini di espletamento di procedure concorsuali, l'Inapp, in attuazione del Piano 2023-2025 (autorizzato, come sopra, dal Dicastero vigilante), ha realizzato nel corso dell'anno 2023 le seguenti iniziative in tema di reclutamento di personale a tempo indeterminato:

- ha perfezionato nel mese di ottobre 2023 l'assunzione di n. **2 unità di personale non dirigenziale con inquadramento nel profilo di Ricercatore - III livello professionale** in attuazione del Bando di concorso n. 3 del 2022, emanato con determina n. 456 del 6 dicembre 2022, relativo ad una procedura riservata di reclutamento speciale transitorio ai sensi dell'articolo 20, commi 2 e 9, D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i.;
- ha autorizzato (con determina n. 176 del 29 maggio 2023) e pubblicato l'Avviso di modifica del Bando di concorso pubblico n. 2 del 2022, per titoli ed esami, per il reclutamento di **n. 4 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di Funzionario di Amministrazione di V livello professionale**, nonché di riapertura del termine per la presentazione delle relative domande di partecipazione. Ha, altresì, nominato, con determina n. 342 del 16 novembre 2023, la relativa Commissione esaminatrice per l'avvio del relativo processo di valutazione;
- ha autorizzato (con determina n. 269 del 6 settembre 2023) e pubblicato l'Avviso di mobilità esterna volontaria, per titoli e colloquio, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., per l'immissione in ruolo di **n. 1 unità di personale con inquadramento da Primo ricercatore (II livello professionale)**. La relativa procedura di mobilità è stata definita con determina n. 396 del 21 dicembre 2023 di approvazione della relativa graduatoria finale;

- ha autorizzato (con determina n. 354 del 28 novembre 2023) l'avvio della procedura concorsuale n. 1 del 2023, 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**;
- ha promosso, come da Avviso pubblico prot. 0007174 del 20 giugno 2023, l'avviamento numerico a selezione riservato ai soggetti disabili per la copertura di **n. 1 posto di Operatore di Amministrazione di VIII livello professionale**, a tempo pieno e indeterminato, ai sensi dell'articolo 9, legge 12 marzo 1999, n. 68, da assegnare alla sede operativa di Benevento. Gli esiti della prova di idoneità, espletata ai sensi di legge, sono stati approvati con determina n. 357 del 28 novembre 2023;
- ha promosso, come da Avviso pubblico prot. 0002964 dell'8 marzo 2023, l'avviamento numerico a selezione riservato ai soggetti delle cd. categorie protette ex art. 18, legge 12 marzo 1999, n. 68, per la copertura di **n. 1 posto di Operatore di Amministrazione di VIII livello professionale**, a tempo pieno e indeterminato, da assegnare alla sede di Roma. Allo stato, tuttavia, non si è potuto procedere alla assunzione auspicata a causa della mancata individuazione di candidati da parte del Servizio inserimento disabili - SILD della Regione Lazio;
- con le determine n. 184 del 31 maggio 2023 e n. 264 del 10 agosto 2023, ha disposto l'assunzione, mediante scorrimento della vigente graduatoria approvata con determina n. 380 dell'11 ottobre 2022 relativa al concorso pubblico di cui al Bando n. 1 del 2022 (emanato con determina n. 2 del 5 gennaio 2022), l'assunzione di n. **3 unità di personale con inquadramento da Collaboratore di Amministrazione VII livello professionale**;
- in considerazione della cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente Inapp già in quota disabili alla fine di agosto 2023, si è proceduto, nei termini previsti dalle norme in materia di collocamento obbligatorio, con lo scorrimento dell'ancora vigente graduatoria finale (approvata con determina n. 310 del 2 agosto 2022) del Bando n. 4 del 2021 per unità di personale con inquadramento da Collaboratore di Amministrazione di VII livello professionale, in cui era presente un ultimo candidato idoneo. Acquisito il necessario assenso da parte del Servizio SILD della Regione Lazio (nota prot. n. 0761730 del 11 luglio 2023, acquisita con prot. n. 7972 di pari data), l'Istituto con determina n. 258 del 3 agosto 2023, ha disposto l'attivazione di **n. 1 tirocinio formativo, della durata di sei mesi, finalizzato all'assunzione ai sensi della legge n. 68/1999**.

II.3 Consistenza dell'organico al 31 dicembre 2023

Tenuto conto degli elementi sopra rappresentanti, in ordine alle attività di reclutamento perfezionate e non al 31 dicembre 2023, rispetto al precedente PTFP 2023/2025, l'organico presente 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, per mera memoria, si rammenta che la posizione del Direttore generale, in quanto assunto con contratto di lavoro a tempo determinato nei limiti indicati nel vigente Statuto, non viene rappresentata nell'ambito della seguente tabella.

Tabella 2. Organico al 31 dicembre 2023

Livello/Fascia	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	Totale costo personale al 31.12.2023			
			Posti	Costo medio unitario DFP in €	Costo medio unitario totale in €	Costo totale rispetto al parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
II Fascia	Dirigente	131,10%	3	176.796,09	530.388,28	3,93%
I	Dirigente di Ricerca	100%	2	134.958,85	269.917,70	2,00%
I	Dirigente Tecnologo	88,14%	2	118.952,70	237.905,40	1,76%
II	I Ricercatore	65,68%	29	88.640,97	2.570.588,13	19,05%
II	I Tecnologo	75,36%	13	101.705,00	1.322.165,00	9,80%
III	Ricercatore	42,86%	60	57.843,36	3.470.601,60	25,72%
III	Tecnologo	44,37%	21	59.881,20	1.257.505,20	9,32%
IV	Funzionario	46,90%	6	63.295,70	379.774,20	2,81%
V	Funzionario	41,20%	7	55.603,05	389.221,35	2,88%
IV	CTER	46,90%	31	63.295,70	1.962.166,70	14,54%
V	CTER	41,20%	20	55.603,05	1.112.061,00	8,24%
VI	CTER	36,72%	82	49.556,89	4.063.664,98	30,11%
V	CAM	41,20%	11	55.603,05	611.633,55	4,53%
VI	CAM	36,72%	18	49.556,89	892.024,02	6,61%
VII	CAM	32,77%	67	44.226,02	2.963.143,34	21,96%
VI	OTE	36,72%	0	49.556,89	0,00	0,00%
VII	OTE	32,77%	2	44.226,02	88.452,04	0,66%
VIII	OTE	30,60%	14	41.297,41	578.163,74	4,28%
VII	OPAM	32,77%	1	44.226,02	44.226,02	0,33%
VIII	OPAM	30,60%	5	41.297,41	206.487,05	1,53%
Totale			**394**		**22.950.089,30**	**170,06%**

Alla luce di quanto sopra richiamato, nonché considerati gli esiti delle assunzioni di personale maturate precedentemente, il costo totale (170,06 punti), in termini di parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca), dunque, si attesta al 31 dicembre 2023 come inferiore di 6,44 punti rispetto a quanto programmato, al 31 dicembre della medesima annualità, nel precedente PTFP 2023-2025 (ossia, 176,50 punti, come da tabella 11 di quest'ultimo piano).

Quale ulteriore elemento a supporto di scelte in tema di reclutamento, si rappresenta, altresì, che rispetto alle n. 7 cessazioni, di vari profili/livelli, pianificate/previste per l'anno 2023, nel precedente PTFP 2023-2025, al 31 dicembre 2023 le stesse, a seguito di ulteriori risoluzioni del rapporto di lavoro definite a vario titolo (soprattutto per pensionamenti anticipati), si sono rilevate pari a n. 10 unità, con quanto ne consegue in termini di correlato e ulteriore risparmio di spesa. In aggiunta, occorre tener conto di quello derivante dalla sospensione (e dalla probabile

conseguente cessazione) di n. 4 rapporti di lavoro relativi a dipendenti (come da Determine di concessione dei correlati periodi di aspettativa n. 270 del 7 settembre 2023; n. 316 del 24 ottobre 2023; nn. 381 e 382 del 19 dicembre 2023) che hanno superato presso altre P.A. procedura concorsuali e hanno avviato presso le stesse il relativo periodo di prova in vista della prossima assunzione a tempo indeterminato. Di queste n. 4 sospensioni, in due casi si è pervenuti alla cessazione del rapporto di lavoro nel corso del 2024.

II.4 Consistenza del personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2023

Al fine di individuare gli specifici *gap* di personale rispetto ai fabbisogni professionali di personale a tempo indeterminato, necessari all'implementazione delle attività gestionali e scientifiche di cui l'Inapp è incaricato, per il triennio 2024-2026 si è prioritariamente verificata l'effettiva consistenza dell'attuale forza lavorativa in ruolo al 31 dicembre 2023.

La stessa, come sopra riportato, è risultata pari a 394 unità (quindi in diminuzione di n. 3 unità rispetto alla medesima verifica al 31 dicembre 2022), suddivisa nei seguenti profili di inquadramento (come da tabella 3):

Tabella 3. Consistenza personale al 31 dicembre 2023

Livelli	Profili professionali	Personale in organico al 31.12.2023
II	Dirigente Amministrativo	3
I-III	Ricercatore	91
I-III	Tecnologo	36
IV-V	Funzionario	13
IV-VI	CTER	133
V-VII	CAM	96
VI-VIII	OTE	16
VII-VIII	OPAM	6
Totale		**394**

Tenuto Conto dell'acquisizione, a decorrere dal 1° marzo 2024, del personale ex Anpal appartenente al comparto ricerca, si riporta di seguito lo stato del medesimo personale, come suddiviso per profili e livelli di inquadramento, nonché il relativo costo medio (tabella 4).

Tale stato è aggiornato al perfezionamento delle due procedure ex art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 aprile 2006 avviate dall'Anpal prima della sua soppressione per il riconoscimento dell'inquadramento da Primo Ricercatore e da Primo Tecnologo ai dipendenti interessati.

Tabella 4. Personale ex Anpal al 1° marzo 2024

Livello/Fascia	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	Totale costo personale al 1.3.2024			
			Posti	Costo medio unitario DFP in €	Costo medio unitario totale in €	Costo totale rispetto al parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
II	I Ricercatore	65,68%	11	88.640,97	975.050,67	7,22
II	I Tecnologo	75,36%	4	101.705,00	406.820,00	3,01
III	Ricercatore	42,86%	22	57.843,36	1.272.553,92	9,43
III	Tecnologo	44,37%	5	59.881,20	299.406,00	2,22
IV	Funzionario	46,90%	1	63.295,70	63.295,70	0,47
V	Funzionario	41,20%	4	55.603,05	222.412,20	1,65
IV	CTER	46,90%	17	63.295,70	1.076.026,90	7,97
V	CTER	41,20%	11	55.603,05	611.633,55	4,53
VI	CTER	36,72%	21	49.556,89	1.040.694,69	7,71
V	CAM	41,20%	6	55.603,05	333.618,30	2,47
VI	CAM	36,72%	6	49.556,89	297.341,34	2,20
VII	CAM	32,77%	17	44.226,02	751.842,34	5,57
VI	OTE	36,72%	1	49.556,89	49.556,89	0,37
VII	OTE	32,77%	1	44.226,02	44.226,02	0,33
VIII	OTE	30,60%	4	41.297,41	165.189,64	1,22
VII	OPAM	32,77%	0	44.226,02	0,00	0,00
VIII	OPAM	30,60%	0	41.297,41	0,00	0,00
Totale			**131**		**7.609.668,16**	**56,39**

Cessazioni programmate per il triennio 2024-2026

Altro dato rilevante e fondamentale ai fini dell'elaborazione del PTFP, in termini di ricostruzione del ricambio del personale e delle competenze a tal fine necessarie, è quello delle cessazioni intervenute e pianificate (ivi comprese quelle relative al personale ex Anpal) sulla base dei dati attualmente conosciuti rispetto al triennio di riferimento.

Nello specifico, a riguardo si è tenuto 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'articolo 12, comma 12-bis, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, con legge 30 luglio 2010, n. 122).

In particolare, il predetto decreto ha 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 D.L. 30 luglio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni e integrazioni, non sono ulteriormente incrementati", ovvero lascia invariato il requisito anagrafico di 67 anni per l'accesso alla pensione di vecchiaia per il biennio 2025-2026.

Sono stati, dunque, confermati, come sopra, i criteri di riferimento ai fini del calcolo della decorrenza per la maturazione dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia e anticipata.

Pertanto, la numerosità delle cessazioni, stimabile a vario titolo per il triennio d'interesse 2024-2026 in base alla normativa in vigore, risulta attualmente pari a n. 26 unità di personale (per n. 10,87 punti di parametro di costo medio con il parametro del Dirigente di Ricerca e, quindi, pari ad un importo di circa euro 1.467.002,70), come di seguito riportato in dettaglio.

Per il 2024 - n. 7 cessazioni (come da tabella 5), di cui:

- n. 1 Primo Tecnologo (II livello professionale);
- n. 1 Primo Ricercatore (II livello professionale);
- n. 1 Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (IV livello professionale);
- n. 3 Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (VI livello professionale);
- n. 1 Operatore Tecnico (VIII livello professionale).

Tabella 5. Cessazioni per l'anno 2024

Livello	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	N. unità	Costo medio unitario DFP in €	Costo medio unitario totale in €	Valore percentuale rispetto al parametro di riferimento
II	Primo Tecnologo	44,37%	1	101.705,00	101.705,00	0,75%
II	Primo Ricercatore	44,37%	1	88.640,97	88.640,97	0,44%
IV	CTER	46,90%	1	63.295,70	63.295,70	0,47%
VI	CTER	36,72%	3	49.556,89	148.670,67	1,10%
VIII	OTE	30,60%	1	41.297,41	41.297,41	0,31%
Totale			**7**		**443.609,75**	**3,07%**

Per il 2025 - n. 10 cessazioni (come da tabella 6), di cui:

- n. 2 Ricercatore (III livello professionale);
- n. 1 Funzionario di Amministrazione (IV livello professionale);
- n. 3 Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (IV livello professionale);
- n. 1 Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (VI livello professionale);
- n. 2 Collaboratore di Amministrazione (VII livello professionale);
- n. 1 Operatore Tecnico (VI livello professionale).

Tabella 6. Cessazioni per l'anno 2025

Livello	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	N. unità	Costo medio unitario DFP in €	Costo medio unitario totale in €	Valore percentuale rispetto al parametro di riferimento
III	Ricercatore	88,14%	2	57.843,36	115.686,72	1,76%
IV	Funzionario	46,90%	1	63.295,70	63.295,70	0,47%
IV	CTER	36,72%	3	63.295,70	189.887,10	1,10%
VI	CTER	41,20%	1	49.556,89	49.556,89	0,41%
VII	CAM	32,77%	2	44.226,02	88.452,04	0,66%
VI	OTE	36,72%	1	49.556,89	49.556,89	0,37%
Totale			**10**		**633.321,41**	**5,38%**

Per il 2026 - n. 13 cessazioni (come da tabella 7), di cui:

- n. 3 Primo Ricercatore (II livello professionale);
- n. 2 Funzionario di Amministrazione (V livello professionale);
- n. 2 Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (IV livello professionale);
- n. 1 Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (V livello professionale);
- n. 1 Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca (VI livello professionale);
- n. 1 Collaboratore di Amministrazione (VI livello professionale);
- n. 1 Collaboratore di Amministrazione (VII livello professionale);
- n. 2 Operatore Tecnico (VIII livello professionale).

Tabella 7. Cessazioni per l'anno 2026

Livello	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	N. unità	Costo medio unitario DFP in €	Costo medio unitario totale in €	Valore percentuale rispetto al parametro di riferimento
II	Primo Ricercatore	100,00%	3	88.640,97	265.922,91	3,00%
V	Funzionario	41,20%	2	55.603,05	111.206,10	0,82%
IV	CTER	46,90%	2	63.295,70	126.591,40	0,94%
V	CTER	41,20%	1	55.603,05	55.603,05	0,41%
VI	CTER	36,72%	1	49.556,89	49.556,89	0,37%
VI	CAM	36,72%	1	49.556,89	49.556,89	0,37%
VII	CAM	32,77%	1	44.226,02	44.226,02	0,33%
VIII	OTE	30,60%	2	41.297,41	82.594,82	0,61%
Totale			**13**		**785.258,08**	**5,17%**

In merito, stante il quasi costante andamento rilevato nelle precedenti annualità, è da considerare che verosimilmente il numero delle suindicate cessazioni potrà variare, in aumento, al verificarsi di plurimi eventi, tra cui pensionamenti anticipato prima del compimento della cd. *età ordinamentale*, dimissioni volontarie o altre vicende estintive del rapporto di lavoro.
È, inoltre, da osservare la potenziale rilevanza della continua evoluzione normativa in materia pensionistica, che potrebbe determinare, per l'appunto, una variazione incrementale delle domande di pensionamento anticipato e, quindi, un maggior numero di cessazioni.
Da considerare, inoltre, che le suddette previsioni, successivamente alla ricezione e disamina dell'estratto contributivo del dipendente certificato dall'ente previdenziale competente, potranno subire variazioni anche in merito alla tipologia di trattamento pensionistico maturato (pensione anticipata piuttosto che di vecchiaia).
Da ultimo, per mera maggior informazione si conferma, altresì, che il competente ufficio dell'Istituto ha sviluppato il *trend* previsionale dei pensionamenti fino al 2033 (predisposto per lo più in base al raggiungimento dei requisiti anagrafici per il pensionamento di vecchiaia), che dal 2030 in poi indica una decisiva crescita annuale – a due cifre – degli stessi, fenomeno questo che dovrà quanto prima essere affrontato in modo coerente ed adeguato in sede di programmazione delle assunzioni, così da evitare che le conseguenti cessazioni dei rapporti di lavoro incidano negativamente sulla regolare esecuzione delle attività, amministrative e di ricerca, dell'Istituto.

Nelle more di un auspicabile e necessitato incremento dell'importo del contributo istituzionale per il finanziamento ordinario dell'Istituto, il suddetto andamento del prossimo *turn over*, seppur ad oggi del tutto previsionale, imporrà, infatti, di procedere all'implementazione, dal punto di vista assunzionale, di un effettivo ricambio generazionale, sia a livello quantitativo che qualitativo, così da garantire l'acquisizione delle nuove e diverse professionalità di cui l'Istituto avrà necessità per assicurare il pieno presidio della propria *mission* istituzionale.

III. PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026

III.1 Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Nel triennio 2024-2026, l'Inapp, tenuto conto che, per come sopra anticipato, si trova allo stato, anche a seguito della soppressione di Anpal e del conseguente trasferimento in Inapp del personale appartenente al comparto ricerca, nella condizione di non avere margini per assumere ulteriori costi duraturi atteso che l'interezza del contributo istituzionale di finanziamento ordinario dello Stato risulta impegnato per sostenere costi incomprimibili, non può che procedere ad implementare il ricambio assunzionale nei limiti del *turn over*.

L'istituto, pertanto, nelle more dell'auspicato incremento del medesimo contributo, intende 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 esiguo programma di assunzioni mirato principalmente a sostituire qualitativamente, più che quantitativamente, il turn over previsto (come da tabelle sopra riportate) di n. 26 cessazioni di personale per l'intero triennio 2024-2026.

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.

2024

Nel corso del 2024 (cfr. tabella 8), anche in funzione delle previsioni del precedente PTFP e delle procedure di selezione già avviate in attuazione dello stesso, l'Inapp ha pianificato di procedere all'assunzione di:

- n. 7 unità di personale con inquadramento da Funzionario di Amministrazione (V livello professionale), di cui n. 4 in attuazione del concorso indetto con Bando n. 2 del 2022, come modificato e integrato dall'Avviso emanato con determina n. 176 del 29 maggio 2023, in corso di svolgimento;
- n. 3 unità di personale con inquadramento da Ricercatore (III livello professionale), a potenziamento delle attività di ricerca dell'Istituto;
- 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;
- n. 1 unità di personale con inquadramento da Primo Ricercatore (II livello professionale);
- n. 1 unità di personale con inquadramento da Primo Tecnologo di II livello professionale, in vista del presidio di ambiti tecnico-gestionali di particolare rilevanza organizzativa;
- n. 2 unità di personale con inquadramento da Collaboratore tecnico Enti di Ricerca (VI livello professionale), anche mediante scorrimento della graduatoria finale del concorso di cui al Bando Inapp n. 1 del 2021, emanato con determina n. 130 del 26 aprile 2021;
- n. 2 unità di personale con inquadramento da Operatore di Amministrazione (VIII livello professionale), di cui:
  - n. 1 unità presso la sede di Roma, sulla base della scopertura ex articolo 18, legge n. 68/1999, presente nel Prospetto Informativo 2023 e 2024 e per cui è stata già avanzata richiesta numerica al Servizio SILD della Regione Lazio;

- n. 1 unità presso la sede di Benevento, sulla base della scopertura ex articolo 1, legge n. 68/1999, presente nel Prospetto Informativo 2023 e 2024 e per cui è stata già avanzata richiesta numerica al Servizio SILD della Regione Campania;

- n. 1 unità di personale, con inquadramento da Collaboratore di Amministrazione (VII livello professionale), presso la sede di Roma, in attuazione, come sopra premesso, del Bando n. 4 del 2021, all'esito di apposito tirocinio concordato con il Servizio SILD della Regione Lazio;
- 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, solo il differenziale con il costo previsto per il personale 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, solo il differenziale con il costo previsto per il personale inquadrato come Primo Tecnologo (II 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).

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

Tabella 8. Programmazione ulteriori assunzioni per l'anno 2024

Livello / Fascia	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	Posti	Costo medio unitario DFP in €	Costo medio unitario totale in €	Costo totale rispetto al parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
II	Primo Ricercatore	65,68%	1	88.640,97	88.640,97	0,66%
II	Primo Tecnologo	75,36%	1	101.705,00	101.705,00	0,75%
III	Ricercatore	42,86%	3	57.843,36	173.530,08	1,29%
III	Tecnologo	44,37%	1	59.881,20	59.881,20	0,44%
V	Funzionari	41,20%	7	55.603,05	389.221,35	2,88%
VI	CTER	36,72%	2	49.556,89	99.113,78	0,73%
VII	CAM	32,77%	1	44.226,02	44.226,02	0,33%
VIII	OPAM	30,60%	2	41.297,41	82.594,82	0,61%
Totale			**18**		**1.038.913,22**	**7,70%**

In relazione all'importo totale di spesa per tali nuove n. 18 assunzioni, che l'Istituto ha programmato di implementare nel corso del 2024, pari a 1.038.913,22 euro (quale costo medio unitario totale), insieme alle n. 3 assunzioni ex art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e di

Sperimentazione del 7 aprile 2006 (per cui il costo rilevante è solo il differenziale tra il II ed il I livello di inquadramento), appare significativo evidenziare che la maggior parte di tali assunzioni fanno riferimento a fabbisogni già individuati nei Piani dei fabbisogni per il triennio 2022-2024 e 2023-2025 e non ancora consolidati, nonostante le cessazioni nel frattempo intervenute. Occorre, inoltre, considerare, come sopra indicato, la rilevanza, anche in termini di risparmi economico-finanziari da destinare ad iniziative di reclutamento, delle cessazioni che potrebbero intervenire nel corso del 2024 a seguito del completamento dei periodi di prova di dipendenti vincitori di concorsi pubblici banditi da altre P.A. e che, allo stato, non possono ancora essere registrate tra le cessazioni.
Tali progressioni di livello sono state in ogni valorizzate nella tabella 12 (relativa al 2024), insieme alle relative cessazioni del pari personale appartenente al livello immediatamente inferiore.

2025

Nel corso del 2025 (come da tabella 9), l'Inapp, a fronte di n. 10 cessazioni di personale di diverso profilo e livello professionale (come da tabella 6), a oggi ha pianificato l'acquisizione delle seguenti specifiche professionalità:

- n. 4 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 condotte dall'Istituto, mediante l'utilizzo delle risorse che si libereranno dal turn-over nell'anno di riferimento;
- n. 2 unità di personale con inquadramento da Ricercatore di III livello professionale, per rafforzare le attività di ricerca dell'Istituto.

Tabella 9. Programmazione ulteriori assunzioni per l'anno 2025

Livello / Fascia	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	Posti	Costo medio unitario DFP in €	Costo medio unitario totale in €	Costo totale rispetto al parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
III	Ricercatore	42,86%	2	57.843,36	115.686,72	0,86
VI	CTER	36,72%	4	49.556,89	198.227,56	1,47
Totale			**6**		**313.914,28**	**2,33%**

Ne deriva che, in applicazione dell'ottica cautelativa già sopra rappresentata, la pianificazione assunzionale per tale annualità evidenzia, in termini di costo medio unitario, rispetto al totale delle economie derivanti dalle cessazioni di personale per la medesima annualità (come da tabella 6), un delta finanziario positivo di 319.407,13 (e di 3,05 punti in termini di costo medio).

2026

Nel corso del 2026 (come da tabella 10), infine, 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 euro 785.258,08 (come da tabella 7, per 5,17punti in termini di parametro del costo medio calcolato sulla retribuzione del Dirigente di Ricerca), l'Inapp intende procedere ad assumere:

- n. 4 unità di personale con inquadramento da Collaboratore di amministrazione (VII livello professionale) a rinforzo del corretto ed efficace svolgimento delle attività amministrative;
- n. 2 unità di personale con inquadramento da Ricercatore (III livello professionale), da assumere a seguito dell'emanazione di apposito Bando di concorso pubblico o a seguito dello scorrimento delle graduatorie vigenti in Istituto;
- n. 2 unità di personale con inquadramento da Tecnologo (III livello professionale), da assumere a seguito dell'emanazione di apposito Bando di concorso pubblico o a seguito dello scorrimento delle graduatorie vigenti in Istituto,

per un costo complessivo di n. 3,06 punti in termini di costo medio.

Tabella 10. Programmazione ulteriori assunzioni per l'anno 2026

Livello / Fascia	Qualifica	Percentuale rispetto al valore di riferimento	Posti	Costo medio unitario DFP in €	Costo medio unitario totale in €	Costo totale rispetto al parametro di riferimento (Dirigente di Ricerca)
III	Ricercatore	42,86%	2	57.843,36	115.686,72	0,86%
III	Tecnologo	44,37%	2	59.881,20	119.762,40	0,89%
VII	CAM	32,77%	4	41.297,41	165.189,64	1,31%
Totale			**8**		**400.638,76**	**3,06%**

Quindi, il costo medio unitario complessivo, pari ad euro 400.638,76 per le assunzioni che si intende implementare per il 2026, rapportato al totale delle economie derivanti dalle cessazioni per la medesima annualità (pari a 785.258,08 euro, come da tabella 7), comporta anche in questo caso un rilevante delta finanziario positivo, pari a 384.619,32 euro (calcolato sempre in termini di costo unitario, e pari, come sopra premesso, a 2,11 punti).

****

Il programma assunzionale sopra complessivamente declinato, per il triennio 2024-2026, permetterà dunque di reclutare, nel rispetto dei principi di sostenibilità finanziaria, n. 32 risorse umane in possesso di percorsi di studio e formativi aggiornati, funzionali al contesto operativo delle articolazioni organizzative dell'Inapp anche in ricambio del personale cessando nel medesimo triennio (a oggi noto, ma verosimilmente suscettibile di modifica in eccesso), pari a n. 30 unità.

Nello specifico, a fronte di una complessiva economia di spesa a bilancio pari a 1.710.927,35 euro (calcolata in termini di costo unitario, e pari a 12,50 punti), per il personale cessato o che cesserà nel triennio di riferimento (molti dei dipendenti interessati sono inquadrati nei livelli apicali dei profili di appartenenza, con quanto ne consegue in termini di maggior onere complessivo), i costi corrispondenti alle nuove n. 32 assunzioni (nei diversi profili, al livello iniziale previsto per l'ingresso nei ruoli) saranno pari ad euro 1.753.466,26 (calcolati in termini di costo unitario, e pari a 13,08 punti), quindi con un avanzo, pari ad euro 108.722,98 in termini di costo unitario totale ed a 0,53 punti in termini di costo medio, questo nonostante il maggior (pari a 2) numero di assunzioni rispetto alle cessazioni.

E ancora, non va affatto a monte trascurato il delta tra il maggior numero di cessazioni rispetto alle assunzioni registratosi nel 2023.

Valorizzazione delle professionalità acquisite dal personale

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

Quanto al tema specifico del presente paragrafo, l'Istituto, in armonia con i processi assunzionali già definiti e in continuità con quanto programmato nel precedente PTFP, si riserva di dare periodica attuazione, come previsto dagli artt. 53 e 54 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002 (quadriennio normativo 1998-2001), nel corso del triennio 2024-2026 alle procedure per progressioni orizzontali e di livello, laddove vengano individuate le risorse a tal fine necessarie.

Può essere rilevante in proposito evidenziare, già in questa sede, che tra le cessazioni previste per il triennio sopra richiamato, sette delle stesse riguardano dipendenti in possesso di una posizione super, rilevante ai sensi dell'art. 53, cit.

L'Istituto intende, inoltre, valutare, nel corso del medesimo triennio, l'avvio delle procedure che, in base alla vigente disciplina contrattuale (articolo 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, si riserva di dare attuazione all'articolo 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i., come modificato dal D.L. 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.

Va a tal proposito rilevato come, in termini di spesa, tali passaggi, corrispondenti a delle progressioni verticali, determinano l'accesso del dipendente interessato a un nuovo posto di lavoro, quindi con una novazione oggettiva del rapporto di lavoro; il budget assunzionale, pertanto, deve ritenersi eroso per l'integrale costo della retribuzione relativa alla nuova posizione di inquadramento (come indicato nella deliberazione n. 272/2022/PAR, depositata l'11 novembre 2022, della Corte dei conti, sez. contr. Abruzzo, a riscontro della richiesta di un parere in ordine alla quantificazione delle risorse da destinare a progressioni verticali, secondo quanto previsto dall'art. 3 del D.L. 80/2021). Naturalmente, tale tipologia di assunzioni, laddove implementate, comportano una corrispondente cessazione dei precedenti rapporti di lavoro e, quindi, ad un risparmio di spesa a bilancio, non preventivamente quantificabile.

Occorre ancora aggiungere che sono in corso di espletamento delle procedure ex artt. 53 e 54 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002 (quadriennio normativo 1998-2001) che l'Anpal ha bandito prima della sua soppressione e che verosimilmente saranno perfezionate da Inapp nel corso del 2024.

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

In continuità con quanto previsto nel precedente PTFP 2023-2025, 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, si ribadisce l'intenzione dell'Inapp di avviare, al fine di valorizzare adeguatamente le competenze acquisite dal personale dell'Istituto, procedure selettive in applicazione dell'articolo 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione

del 7 aprile 2006 – quadriennio normativo 2002-2005 – Biennio Economico 2002-2003 per lo sviluppo professionale di n. 3 unità (n. 2 Dirigenti di Ricerca e n. 1 Dirigente Tecnologo).

In termini di risorse finanziarie correlate alla realizzazione di una simile iniziativa, si prenderà a riferimento il solo effettivo costo differenziale (come da tabella 12 sotto riportata) tra il valore di riferimento in termini di costo medio previsto per il II livello e per il I livello per ciascuno dei due profili di inquadramento.

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".

Il costo complessivo (comunque decisamente ridotto) che comporterà tale iniziativa verrà considerato nella ricostruzione del costo totale del personale per l'annualità di riferimento ai fini della sua implementazione.

Inoltre, l'Istituto ha preso atto di quanto da ultimo introdotto dall'articolo 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'articolo 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.

A riguardo, a valle dell'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di cui al comma 310 dell'art. 1 della citata Legge di Bilancio per il 2024, che individuerà i principi generali per la definizione degli obiettivi e l'attribuzione delle predette risorse al personale tecnico-amministrativo, l'Istituto, compatibilmente con la normativa di riferimento e le risorse disponibili, valuterà e porrà in essere tutte le possibili azioni per pianificare l'implementazione degli sviluppi professionali di cui ai su citati commi 308 e 309 in favore del personale interessato.

Tabella 11. Passaggi di livello ex art. 15, CCNL 7 aprile 2006

Liv	Profilo	Costo medio unitario DFP in €	% Costo medio unitario tab DFP	Unità	Provenienza profilo/ livello	Costo medio unitario DFP in €	% Costo medio unitario tab DFP	Costo differenziale di spesa passaggi in €	Differenziale % dei costi medi unitari DFP	% Costi complessivi al differenziale (in termini di parametro del Dir. Ric)	Costo complessivo passaggi al differenziale di spesa in €
I	Dirigente di Ricerca	134.958,85	1,00	2	Primo Ricercatore	88.640,97	0,66	46.317,88	0,34	0,68	92.635,76
I	Dirigente Tecnologo	118.952,70	0,88	1	Primo Tecnologo	101.705,00	0,75	17.247,70	0,13	0,13	17.247,70
Totale				**3**						**0,81**	**109.883,46**

In funzione dell'annualità in cui verrà perfezionata la relativa procedura selettiva ex art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 aprile 2006, andrà dunque, considerato, con riferimento alla stessa, l'ulteriore costo complessivo di 109.883,46 euro – pari a 0,81 punti in termini di parametro di riferimento – come da tabella n. 10 di seguito riportata.

L'esiguità del costo correlato alla attuazione delle progressioni sopra indicate non appare tale da comportare criticità gestionali.

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

Anche 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 2024 l'Istituto provvederà ad assumere a tempo determinato:

- sino ad un massimo di 5 unità di personale con inquadramento da Collaboratore di amministrazione (VII livello professionale), mediante scorrimento della graduatoria finale, relativa al codice identificativo CAMVII - 2022-0B, del concorso pubblico di cui al Bando n. 1 del 2022, approvata con determina n. 380 dell'11 ottobre 2022;
- n. 1 unità di personale con inquadramento da Tecnologo di III livello professionale, in attuazione del Bando n. 2 del 2023, emanato con determina n. 407 del 22 dicembre 2023.

Potranno essere altresì disposte ulteriori assunzioni a tempo determinato nel corso del triennio in questione in funzione di fabbisogni temporanei che dovessero emergere e richiesta adeguata soddisfazione in relazione alle esigenze organizzativo-gestionali dell'Istituto.

In generale, le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato potranno avere efficacia per il periodo strettamente necessario alla attuazione dei suddetti programmi e progetti o alla soddisfazione delle esigenze 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'articolo 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, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., di personale proveniente da altre P.A., possibilmente del Comparto Istruzione e Ricerca.

- ***Assegni 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, già nel 2024 (non avendo in tal senso avviato alcun assegno nel corso del 2023, nonostante quanto previsto nel relativo Piano per il triennio 2023-2025) e comunque nel corso del triennio di riferimento, previa apposite procedure selettive, assegni di ricerca ex articolo 22 della legge n. 240/2010 e/o contratti di Ricerca ex articolo 6, D.L. n. 36/2022 e s.m.i., 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.

Nel corso dell'anno 2024, in particolare, l'Istituto intende mettere a selezione n. 8 unità di personale per il conferimento di assegni di ricerca ai sensi dell'art. 22 della legge n. 240 del 30 dicembre 2010 e s.m.i., per collaborazioni tecnico-scientifiche alle attività dell'Inapp.

III.3 Assunzione di soggetti disabili o appartenenti alle cd. categorie protette

Nel corso del 2023, l'Istituto ha perfezionato il programma di assunzioni obbligatorie ex legge 12 marzo 1999, n. 68 già definito e avviato nel corso delle annualità precedenti. Con riguardo alla quota disabili ex articolo 3, relativa alla sede di Roma, l'Istituto, in attuazione della Convenzione ex articolo 11, legge n. 68/1999 perfezionata con la Regione Lazio il 20 ottobre 2021 (prot. Inapp n. 10787 di pari data), ha adottato il Bando di concorso pubblico n. 4 del 2021, riservato ai soggetti disabili già iscritti negli elenchi di cui all'articolo 8, della medesima legge n. 68/1999, della Città Metropolitana di Roma Capitale, per l'attivazione di n. 3 tirocini formativi finalizzati all'assunzione a tempo pieno e indeterminato nel profilo di Collaboratore di Amministrazione di VII livello professionale. Agli esiti della procedura concorsuale, con determina n. 346 del 15 settembre 2022 è stata disposta l'attivazione di n. 3 tirocini formativi della durata di sei mesi, regolamentati da appositi Progetti formativi individuali (PFI).

A conclusione del periodo di tirocinio (18 marzo 2023), con determina n. 115 del 30 marzo 2023 è stata disposta l'assunzione a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di Collaboratore di Amministrazione di VII livello professionale, dei n. 3 soggetti disabili per cui è stato richiesto e ottenuto, agli esiti degli adempimenti necessari, apposito nullaosta rilasciato dal competente Servizio SILD della Regione Lazio.

Sempre con riferimento all'ambito territoriale di Roma Capitale, il 31 agosto 2023 è cessato il rapporto di lavoro di n. 1 dipendente Inapp già in quota ex art. 3 legge n. 68/1999. Nei termini previsti dalle norme in materia di collocamento obbligatorio, l'istituto, per esigenze connesse al fabbisogno di personale con il profilo di inquadramento di Collaboratore di Amministrazione, ha comunicato (come da nota prot. n. 7873 del 7 luglio 2023) al Servizio SILD della Regione Lazio, l'intenzione di procedere con lo scorrimento dell'ancora vigente graduatoria finale del Bando n. 4 del 2021 con riferimento all'unico candidato idoneo presente. Acquisito il necessario assenso da parte del medesimo ufficio SILD (nota prot. n. 0761730 del 11 luglio 2023, acquisita con prot. n. 7972 di pari data), l'Istituto, con determina n. 258 del 3 agosto 2023, ha disposto l'attivazione di un tirocinio formativo, della durata di sei mesi, finalizzato all'assunzione ai sensi della legge n. 68/1999, a favore dell'unico candidato idoneo della graduatoria finale, come approvata con determina n. 310 del 2 agosto 2022, del concorso di cui al Bando n. 4 del 2021. Tale tirocinio ha preso avvio il 1° settembre 2023 ed è terminato positivamente il 29 febbraio 2024 secondo le indicazioni e prescrizioni concordate nell'apposito Progetto Formativo Individuale, così di rendere possibile procedere all'assunzione del soggetto interessato.

Le ulteriori misure in materia sono indicate nella parte generale, sopra riportata, sia rispetto alla sede di Roma, che alla sede operativa di Benevento.

III.4 Ulteriori misure e strumenti di valorizzazione del personale

Mobilità di personale

Nel triennio 2024-2026, 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 D.Lgs. 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 articolo 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 Inapp per l'annualità 2024, 2025 e 2026, 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 12. Organico rimodulato al 31 dicembre 2024

% Tab DFP	Liv.	Profili professionali	Organico al 31.12.2023	In termini di parametro (Dir. Ric)	Assunzioni/Cessazioni anno 2024			Organico al 31.12.2024	In termini di parametro (Dir. Ric.)
					Ex Anpal	Ass.	Cess.		
0,0000	I	Direttore generale	0	1,00				0	0,00
0,0000	I	Dirigente	0	0,00				0	0,00
1,3110	II	Dirigente	3	3,93				3	3,93
		totale profilo	**3**	**3,93**				**3**	**3,93**
1,0000	I	Dirigente di Ricerca	2	2,00		2		4	4,00
0,6568	II	Primo Ricercatore	29	19,05	11	1	3	38	24,96
0,4286	III	Ricercatore	60	25,72	22	3		85	36,43
		totale profilo	**91**	**46,76**	**33**	**6**	**3**	**127**	**65,39**
0,8814	I	Dirigente Tecnologo	2	1,76		1		3	2,64
0,7536	II	Primo Tecnologo	13	9,80	4	1	2	16	12,06
0,4437	III	Tecnologo	21	9,32	5	1		27	11,98
		totale profilo	**36**	**20,88**	**9**	**3**	**2**	**46**	**26,68**
0,4690	IV	Funzionario Amm.ne	6	2,81	2			8	3,75
0,4120	V	Funzionario Amm.ne	7	2,88	3	7		17	7,00
		totale profilo	**13**	**5,70**	**5**	**7**		**25**	**10,76**
0,4690	IV	C.T.E.R.	31	14,54	18		1	48	22,51
0,4120	V	C.T.E.R.	20	8,24	15			35	14,42
0,3672	VI	C.T.E.R.	82	30,11	16	2	3	97	35,62
		totale profilo	**133**	**52,89**	**49**	**2**	**4**	**180**	**72,55**
0,4120	V	CAM	11	4,53	7			18	7,42
0,3672	VI	CAM	18	6,61	10			28	10,28
0,3277	VII	CAM	67	21,96	12			79	25,89
		totale profilo	**96**	**33,10**	**29**			**125**	**43,59**
0,3672	VI	Operatore Tecnico	0	0,00	1			1	0,37
0,3277	VII	Operatore Tecnico	2	0,66	2			4	1,31
0,3060	VIII	Operatore Tecnico	14	4,28	3		1	16	4,90
		totale profilo	**16**	**4,94**	**6**		**1**	**21**	**6,57**
0,3277	VII	Operatore Amm.ne	1	0,33				1	0,33
0,3060	VIII	Operatore Amm.ne	5	1,53		2		7	2,14
		totale profilo	**6**	**1,86**		**2**		**8**	**2,47**
		Totali generali	**394**	**170,06**	**131**	**20**	**10**	**535**	**231,94**

Tabella 13. Organico rimodulato al 31 dicembre 2025

% Tab DFP	Liv.	Profili professionali	Organico al 31.12.2024	In termini di parametro (Dir. Ric)	Assunzioni/Cessazioni anno 2025		Organico al 31.12.2025	In termini di parametro (Dir. Ric.)
					Ass.	Cess.		
0,0000	I	Direttore generale	0	1,00			0	0,00
0,0000	I	Dirigente	0	0,00			0	0,00
1,3110	II	Dirigente	3	3,93			3	3,93
		totale profilo	**3**	**3,93**			**3**	**3,93**
1,0000	I	Dirigente di Ricerca	4	4,00			4	4,00
0,6568	II	Primo Ricercatore	38	24,96			38	24,96
0,4286	III	Ricercatore	85	36,43	2	2	85	36,43
		totale profilo	**127**	**65,62**	**2**	**2**	**127**	**65,39**
0,8814	I	Dirigente Tecnologo	3	2,64			3	2,64
0,7536	II	Primo Tecnologo	16	12,06			16	12,06
0,4437	III	Tecnologo	27	11,98			27	11,98
		totale profilo	**46**	**26,68**			**46**	**26,68**
0,4690	IV	Funzionario Amm.ne	8	3,75		1	7	3,28
0,4120	V	Funzionario Amm.ne	17	7,00			17	7,00
		totale profilo	**25**	**10,76**		**1**	**24**	**10,29**
0,4690	IV	C.T.E.R.	48	22,51		3	45	21,11
0,4120	V	C.T.E.R.	35	14,42			35	14,42
0,3672	VI	C.T.E.R.	97	35,62	4	1	100	36,72
		totale profilo	**180**	**72,55**	**4**	**4**	**180**	**72,25**
0,4120	V	CAM	18	7,42			18	7,42
0,3672	VI	CAM	28	10,28			28	10,28
0,3277	VII	CAM	79	25,89		2	77	25,23
		totale profilo	**125**	**43,59**		**2**	**123**	**42,93**
0,3672	VI	Operatore Tecnico	1	0,37		1	0	0,00
0,3277	VII	Operatore Tecnico	4	1,31			4	1,31
0,3060	VIII	Operatore Tecnico	16	4,90			16	4,90
		totale profilo	**21**	**6,57**		**1**	**20**	**6,21**
0,3277	VII	Operatore Amm.ne	1	0,33			1	0,33
0,3060	VIII	Operatore Amm.ne	7	2,14			7	2,14
		totale profilo	**8**	**2,47**			**8**	**2,47**
		Totali generali	**535**	**231,94**	**6**	**10**	**531**	**230,15**

Tabella 14. Organico rimodulato al 31 dicembre 2026

% Tab DFP	Liv.	Profili professionali	Organico al 31.12.2025	In termini di parametro (Dir. Ric)	Assunzioni/Cessazioni anno 2026		Organico al 31.12.2026	In termini di parametro (Dir. Ric.)
					Ass.	Cess.		
0,0000	I	Direttore generale	0	1,00			0	0,00
0,0000	I	Dirigente	0	0,00			0	0,00
1,3110	II	Dirigente	3	3,93			3	3,93
		totale profilo	**3**	**3,93**			**3**	**3,93**
1,0000	I	Dirigente di Ricerca	4	4,00			4	4,00
0,6568	II	Primo Ricercatore	38	24,96		3	35	22,99
0,4286	III	Ricercatore	85	36,43	2		87	37,29
		totale profilo	**127**	**65,39**	**2**	**3**	**126**	**64,28**
0,8814	I	Dirigente Tecnologo	3	2,64			3	2,64
0,7536	II	Primo Tecnologo	16	12,06			16	12,06
0,4437	III	Tecnologo	27	11,98	2		29	12,87
		totale profilo	**46**	**26,68**	**2**		**48**	**27,57**
0,4690	IV	Funzionario Amm.ne	7	3,28			7	3,28
0,4120	V	Funzionario Amm.ne	17	7,00		2	15	6,18
		totale profilo	**24**	**10,29**		**2**	**22**	**9,46**
0,4690	IV	C.T.E.R.	45	21,11		2	43	20,17
0,4120	V	C.T.E.R.	35	14,42		1	34	14,01
0,3672	VI	C.T.E.R.	100	36,72		1	99	36,35
		totale profilo	**180**	**72,25**		**4**	**176**	**70,53**
0,4120	V	CAM	18	7,42			18	7,42
0,3672	VI	CAM	28	10,28		1	27	9,91
0,3277	VII	CAM	77	25,23	4	1	80	26,22
		totale profilo	**123**	**42,93**	**4**	**2**	**125**	**43,55**
0,3672	VI	Operatore Tecnico	0	0,00			0	0,00
0,3277	VII	Operatore Tecnico	4	1,31			4	1,31
0,3060	VIII	Operatore Tecnico	16	4,90		2	14	4,28
		totale profilo	**20**	**6,21**		**2**	**18**	**5,59**
0,3277	VII	Operatore Amm.ne	1	0,33			1	0,33
0,3060	VIII	Operatore Amm.ne	7	2,14			7	2,14
		totale profilo	**8**	**2,47**			**8**	**2,47**
		Totali generali	**531**	**230,15**	**8**	**13**	**526**	**227,38**

In sintesi, infine, come è possibile rilevare dalla suddetta tabella n. 14, al termine del triennio 2024-2026, laddove dovessero risultare implementati tutti gli interventi assunzionali previsti dal presente Piano e non dovesse cessare alcun ulteriore rapporto di lavoro rispetto a quanto ha già costituito oggetto di previsione, il numero di dipendenti, rispetto all'organico in essere alla data del 31 dicembre 2023, cumulato con le 131 unità di personale ex Anpal (quindi pari a 525 unità, per n. 226,44 punti di costo medio unitario secondo i parametri del Dipartimento della Funzione Pubblica), verrebbe incrementato soltanto di n. 1 unità di personale (526-525), con un incremento del costo medio unitario, calcolato sul paramento del costo del Dirigente di Ricerca, di appena 0,93 punti [(170,06 + 56,39) - 227,38]. Tale dato tiene conto anche dell'impatto dei n. 3 passaggi di livello ex art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 aprile 2006, di cui alla precedente tabella n. 11).

IV. LE RISORSE NEL BILANCIO DI PREVISIONE

La composizione totale delle entrate e delle uscite di competenza 2024, raggruppato per Titoli, risulta essere pari rispettivamente a euro 159.131.482,35 e a euro 160.632.682,35, comprendendo l'utilizzo dell'Avanzo di Amministrazione pari a euro 1.501.200,00, come di seguito illustrato.

QUADRO AGGIORNATO DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2024

ENTRATE

Titoli	**Preventivo di competenza**
TITOLO II - TRASFERIMENTI CORRENTI	120.270.420,46
TITOLO III - ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	1.729.481,21
TITOLO V - ENTRATE DA RIDUZIONE DI ATTIVITA' FINANZIARIE	1.010.580,68
TITOLO VI - ACCENSIONE PRESTITI	7.000.000,00
TITOLO VII - ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE/ CASSIERE	9.210.000,00
TITOLO IX - PARTITE DI GIRO	19.911.000,00
Totale	**159.131.482,35**
Avanzo di Amm.ne utilizzato	1.501.200,00
Totale a pareggio	160.632.682,35

USCITE

Titoli	**Preventivo di competenza**
TITOLO I - SPESE CORRENTI	124.159.233,21
TITOLO II SPESE IN CONTO CAPITALE	352.449,14
TITOLO IV - RIMBORSO PRESTITI	7.000.000,00
TITOLO V - CHIUSURA ANTICIPAZIONI RICEVUTE DA ISTITUTO	9.210.000,00
TITOLO VII - PARTITE DI GIRO	19.911.000,00
Totale	**160.632.682,35**

Per l'esercizio 2024 si evidenziano i seguenti elementi rilevanti presenti nel corrispondente bilancio di previsione.

Contributo istituzionale

Con nota prot. n. 813 del 1° febbraio 2024 il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS) ha quantificato il contributo istituzionale di funzionamento per gli esercizi 2024-2026, nella misura di euro 26.351.098,00 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)".

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 2024 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 Plus 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 le 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 1/9/2020 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 6,68% del totale delle medesime spese, in linea con quanto già previsto a partire dal bilancio di previsione 2020.

Agenzia Erasmus programma Erasmus Plus

Alla luce dell'esperienza pregressa, che ha visto l'Inapp - Agenzia nazionale Erasmus+ gestire circa 300 milioni di euro nella fase di Programmazione 2014-2020, e delle eccellenti performance gestionali, il MLPS, in qualità di Autorità nazionale del Programma Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale, ha riconfermato l'Inapp quale Agenzia nazionale del Programma Erasmus+ per la fase di programmazione 2021-2027 (nota di designazione del MLPS prot. Inapp 0001900 del 3 marzo 2021).

Come evidenziato nella nota del 25 settembre 2020 del MLPS (prot. Inapp 0006962), è previsto un significativo incremento del 65% della dotazione finanziaria del nuovo Programma, con una dotazione complessiva attesa pari a circa 500 milioni di euro a carico della futura Agenzia nazionale Erasmus+ per il periodo 2021-2027. Rispetto all'importo inserito in bilancio di previsione anno 2024, pari a euro 74.303.891,00, è previsto un incremento per un complessivo ammontare di euro 79.403.334,00 in relazione alla definitiva ventilazione finanziaria dei fondi comunitari 2024 con conseguente stipula di convenzione tra l'Istituto e la Commissione europea. Al fine di proseguire efficacemente nell'implementazione del Programma, l'Istituto ha già intrapreso azioni volte a rendere maggiormente efficienti ed efficaci le procedure interne. Alla luce del previsto aumento della dotazione finanziaria relativa al Programma Erasmus+ 2021-2027 e del relativo carico di lavoro, è stato inoltre avviato un complessivo rafforzamento dell'Agenzia, partendo dalle risorse umane che ne rappresentano il core asset, con un investimento in termini di incremento quantitativo del personale e di rafforzamento delle competenze.

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

Il Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021/2027, adottato dalla Commissione europea in data 1° dicembre 2022 con decisione C(2022) 9030 final, ha allora individuato l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal) e l'Inapp, rispettivamente in qualità di Autorità di Gestione e di Organismo Intermedio del medesimo Programma.

A seguito della approvazione da parte della Commissione europea, del Programma PN Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027, in data 31 marzo 2023 è stata sottoscritta la convenzione tra Anpal e Inapp con cui l'Istituto viene individuato quale Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 per il periodo dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2026, e in cui sono indicate le azioni ad esso delegate in tale ruolo, ed il finanziamento complessivamente riconosciuto per i quattro anni pari a 52.000.000 di euro, così suddivisi:

- € 10.500.000,00 per l'anno 2023;
- € 14.000.000,00 per l'anno 2024;
- € 14.000.000,00 per l'anno 2025;
- € 14.000.000,00 per l'anno 2026.

Successivamente l'Anpal ha allora approvato il Piano di attuazione delle azioni delegate all'Istituto per il periodo 2023-2026 di cui all'art. 2 della citata Convenzione, con nota prot. n. 8640 del 23 giugno 2023.

L'Inapp, tenuto conto dell'obbligo di trasmissione all'Autorità di Gestione entro 45 giorni dall'approvazione del Piano di attuazione, in data 2 agosto 2023 con determina n. 254 ha approvato il Piano di dettaglio per le annualità 2023-2026 delle operazioni definite nel Piano di attuazione di Inapp quale Organismo Intermedio del PN Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027 trasmesso ad Anpal con nota n.9742 del 2 agosto 2023.

In data 14 ottobre 2023 è stato quindi sottoscritto il I Addendum alla sopracitata convenzione, con cui, fermo restando il finanziamento complessivo riconosciuto ad Inapp pari a € 52.500.000,00, sono stati rideterminati gli obiettivi di spesa annuali secondo i seguenti nuovi importi:

- € 7.362.651,30 per l'anno 2023;
- € 14.052.824,89 per l'anno 2024;
- € 16.318.756,66 per l'anno 2025;
- € 14.765.767,15 per l'anno 2026.

Le competenze maturate e i risultati conseguiti dall'Istituto come Organismo Intermedio nell'ambito delle azioni delegate a valere sul PON SPAO programmazione 2014-2020 hanno permesso di confermare e rafforzare la funzione di Organismo Intermedio sul nuovo Programma nazionale Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027, rispetto al quale il contributo di Inapp risulta rilevante per sviluppare una solida e aggiornata base conoscitiva e di analisi sulle dinamiche del mercato del lavoro e delle sue prospettive evolutive, dei sistemi e delle politiche formative, dell'efficacia delle politiche di inclusione delle fasce svantaggiate. La realizzazione di indagini campionarie a carattere ricorsivo e lo sviluppo di analisi valutative sull'implementazione delle politiche consentiranno l'individuazione precoce dei fenomeni emergenti (transizioni digitale e green, economia delle piattaforme ecc.), agevolando il trasferimento di soluzioni innovative in risposta ai problemi strutturali.

Ad esempio, il rafforzamento delle capacità analitiche e previsionale, anche rispetto all'innovazione dei processi produttivi, permetteranno di alimentare l'Atlante del lavoro con l'obiettivo di tracciare le evoluzioni dei contenuti professionali e delle competenze. Si conferma l'esigenza della realizzazione e dell'analisi sistematica dei risultati delle indagini ricorrenti comparate di Eurostat (CVTS "Continuing Vocational Training Survey", AES "Adult Education Survey") e di OCSE (PIAAC).

Entrate per attività di ricerca per l'esercizio 2024

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 2024, accordato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali come da nota prot. n. 13893 del 28 settembre 2022	26.351.098,00
Contributo da parte di Anpal per la realizzazione delle attività previste per l'annualità 2024 - programmazione FSE 2021-2027 - PN Giovani, donne e lavoro	14.000.000,00
Contributo della Commissione europea per il funzionamento dell'Agenzia nazionale Erasmus Plus, annualità 2024	2.750.000,00
Cofinanziamento nazionale da parte del MLPS per il funzionamento dell'Agenzia nazionale Erasmus Plus, annualità 2024	400.000,00
Contributo da parte dell'EACEA per l'annualità 2024 per la realizzazione delle attività del Progetto 'European Learning Experience Platform - Connecting Centres of Vocational Excellence to develop and deliver innovative transnational C-VET training in AI, VR, social innovation - EULEP'	23.335,15
Contributo da parte dell'EACEA per l'annualità 2024 per la realizzazione delle attività del Progetto 'Implementation of the European Agenda for Adult Learning'	368.012,40
Contributo da parte di Fondimpresa per la realizzazione delle attività di monitoraggio valutativo dei piani formativi - annualità 2024	23.141,94
Contributo del Dipartimento per le Politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri, per la realizzazione delle attività previste dall'Accordo di collaborazione stipulato il 30 dicembre 2022 - annualità 2024	322.839,21
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 2024	1.028.500,00
Contributo del MLPS per la realizzazione delle attività relative al progetto 'Supporto all'implementazione del PO I FEAD', annualità 2024	68.000,00
Contributo della Commissione europea per la realizzazione delle attività inerenti progetto 'EQAVET', annualità 2024	145.602,76
Contributo del MLPS per la realizzazione delle attività relative al progetto 'Disabilità e non autosufficienza', annualità 2024	486.000,00
Contributo della Commissione europea per le azioni decentrate Erasmus Plus, annualità 2024	74.303.891,00
Totale entrate correnti	**120.270.420,46**

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:

- € 26.351.098,00 relativo alla Gestione dei fondi istituzionali;
- € 19.615.431 relativo alla Gestione di fondi a destinazione vincolata;
- € 74.303.891,00 relativo al contributo della Commissione europea per le azioni decentrate Erasmus Plus annualità 2024.

IV.1 Le risorse per il costo del personale

Le spese del personale di ruolo e gli oneri previsti nel bilancio di previsione per l'anno 2024, (prima dell'acquisizione del personale ex Anpal appartenente al comparto ricerca), escluse le spese per missioni, benefici socio-assistenziali, formazione professionale ed imposta sostitutiva sulla rivalutazione del TFR, ammontano complessivamente ad euro 25.825.406,22.

Gli interventi di politica occupazionale che l'Istituto intende attuare nel corso del 2024 sono stati programmati nel Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2023-2025, parte del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), approvato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 2 del 3 marzo 2023.

Come sopra premesso, in base all'articolo 3 del decreto-legge 22 giugno 2023, n.75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, è stato previsto 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)".

Sulla base di tale previsione normativa, le funzioni dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal) sono state attribuite al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali a decorrere dal 1° marzo 2024, data di entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (D.P.C.M. n. 230/2023) recante il regolamento di organizzazione del medesimo Dicastero.

Ne consegue, dunque, che, a decorrere dalla medesima data, l'Anpal è stata soppressa e l'Inapp è subentrato ex lege in parte delle relative risorse umane (ossia quelle cui già oggi trova applicazione la contrattazione collettiva nazionale del Comparto Istruzione e Ricerca), con conseguente rideterminazione della dotazione organica dell'Istituto.

Tali risorse sono pari a n. 131 unità, suddivise per profili e livelli.

A seguito dell'emanazione del D.M. n. 21 del 16 febbraio 2024, con cui sono state individuate le risorse da trasferire ad Inapp in funzione dei costi derivanti dall'acquisizione del personale dell'ex Anpal appartenente al comparto ricerca, il bilancio di previsione 2024 sarà oggetto nel corso dell'anno dei necessari interventi di modifica e variazione per procedere all'aggiornamento dei valori del bilancio medesimo.

Ovviamente, occorrerà nei prossimi mesi verificare in modo approfondito se tali risorse risultano effettivamente sufficienti rispetto al finanziamento di tutti i costi correlati alla gestione delle risorse umane come sopra acquisite da Inapp a decorrere dal 1° marzo 2024.

Allo stato, ad ogni modo, le spese del personale di ruolo e gli oneri in base ai quali sarà aggiornato il bilancio di previsione per l'anno 2024 (tenuto conto dell'acquisizione del personale ex Anpal appartenente al comparto ricerca), escluse le spese per missioni, benefici socio-assistenziali, formazione professionale ed imposta sostitutiva sulla rivalutazione del TFR, ammontano complessivamente ad euro 32.904.580,66.

IV.2 Il bilancio di previsione pluriennale 2024-2025-2026

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 2024 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 presente bilancio finanziario decisionale dell'Esercizio 2024. 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 2024-2026

La performance istituzionale attesa nel triennio 2024-2026 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[38], 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:

1. l'**attuazione di piani, programmi e progetti** di Ricerca istituzionale, scientifica e di terza missione, a livello nazionale, comunitario e internazionale;
2. 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;
3. il **posizionamento, nazionale e internazionale, dell'Inapp**, quale Ente pubblico nazionale, sia negli ambiti di ricerca caratteristici che nella funzione di policy advice;
4. 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;
5. 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;
6. il **potenziamento delle competenze professionali, del benessere del personale** (transizione digitale e lavoro agile) e il rispetto delle pari opportunità e del contrasto ad ogni forma di discriminazione;
7. 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.

[38] 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 sue 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 lo sviluppo di sistemi di **valutazione partecipativa**.

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 in modo proporzionale tra le diverse unità organizzative.

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 2024-2026 tiene conto:

- dei risultati conseguiti nell'ultimo triennio, caratterizzato dagli effetti che l'emergenza sanitaria ha imposto alle attività operative;
- della transizione, avvenuta lungo il 2023, tra la conclusione delle attività programmate come Organismo Intermedio del PON SPAO (2018-2023) e l'avvio del Piano di attuazione Inapp 2023-2026 quale Organismo Intermedio del nuovo Programma nazionale Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027.

Su questa base l'Istituto prevede una programmazione prudente per l'annualità 2024, in progressiva crescita nel biennio successivo.

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

[39] Con riferimento all'aggiornamento 2023 del Sistema, adottato con delibera del CdA Inapp n. 10, del 30 ottobre 2023.

Indicatori che presidiano l'Obiettivo specifico 1 - Ricerca istituzionale

Dimensioni	Indicatori OS1	*Rationale*	Fonte[40]
Efficacia	1. % Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dal Piano di attuazione Inapp Organismo Intermedio 2023-2026 a valere sul PN GDL FSE+ 2021-2027	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	2. 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
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 2024-2026 relativa all'OS1 - Ricerca istituzionale.

[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 2020	Risultato 2021	Risultato 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
OS1	1. % Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dal Piano di attuazione Inapp Organismo Intermedio 2023-2026 a valere sul PN GDL FSE+ 2021-2027[41]	49%	93%	89%	95%	**95%**	97%	100%
OS1	2. Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione e/o trasmessi alla committenza istituzionale	12	46	46	30	**30**	40	50
OS1	3. Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	22	35	50	60	**40**	50	60

I target previsionali per il triennio 2024-2026, in attesa della conclusione dei processi di misurazione e valutazione relativi all'annualità 2023, sono formulati considerando che i risultati ottenuti nel corso del 2022 e quelli attesi per il 2023 sono direttamente correlati al periodo conclusivo di operatività dell'Istituto in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO. L'annualità 2024 si caratterizza prevalentemente per la predisposizione metodologica e tecnica degli interventi previsti quale Organismo Intermedio del nuovo Programma nazionale 2021-2027 FSE+ Giovani, donne e lavoro.

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

[41] I risultati presentati per il quadriennio 2020-2023 fanno riferimento al Piano Inapp OI 2018-2023 a valere sul PON SPAO.

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

Dimensioni	Indicatori OS2	*Rationale*	Fonte[42]
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 pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna		3
Risultato	6. Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner o capofila nell'annualità	Gli indicatori intendono rappresentare la capacità istituzionale di sviluppare l'interlocuzione con la comunità scientifica nazionale e internazionale. Gli indicatori misurano, in valori assoluti, la capacità istituzionale di: • partecipare e competere sui bandi di ricerca; • sviluppare partnership di ricerca.	3
Risultato	7. Numero di convenzioni e/o protocolli di ricerca sottoscritti con istituzioni nazionali e/o internazionali nell'annualità		3
Risultato	8. 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	9. Numero di banche dati statistiche (microfile per la ricerca, MFR) di titolarità Inapp predisposte e validate (Dir. 11/2018 Comstat) e rese accessibili dall'esterno.		3

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

Di seguito sono proposti i target dalla programmazione della performance istituzionale 2024-2026 relativa all'OS2 - Ricerca scientifica.

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

OS	Indicatori	Risultato 2020	Risultato 2021	Risultato 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
OS2	1. Realizzazione della produzione scientifica programmata e qualificata come prioritaria nell'annualità (numero prodotti)	10	15	41	35	**40**	45	50
OS2	2. Numero di contributi accettati in pubblicazioni e riviste scientifiche (Anvur)	nd	nd	nd	60	**40**	45	55
OS2	3. Numero di contributi accettati in pubblicazioni e riviste scientifiche Anvur (classe A)	nd	nd	nd	10	**20**	25	30
OS2	4. Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	19	40	32	35	**40**	45	50
OS2	5. Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	16	25	40	20	**25**	30	35
OS2	6. Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner o capofila nell'annualità	5	3	1	1	**1**	1	1
OS2	7. Numero di convenzioni e/o protocolli di ricerca sottoscritti con istituzioni nazionali e/o internazionali nell'annualità	12	19	15	15	**10**	10	10
OS2	8. Numero di banche dati statistiche public use file (PUF) di titolarità Inapp predisposte e rese accessibili dall'esterno	nd	12	15	18	**20**	22	24
OS2	9. Numero di banche dati statistiche (microfile per la ricerca, MFR) di titolarità Inapp predisposte e validate (Dir. 11/2018 Comstat) e rese accessibili dall'esterno	6	12	15	18	**22**	24	26

I target previsionali per il triennio 2024-2026, in attesa della conclusione dei processi di misurazione e valutazione relativi all'annualità 2023, sono formulati considerando che:

- per gli indicatori 1, 4, 5, 8 e 9 sono formulati target in linea con gli andamenti pregressi;
- gli indicatori 2 e 3, introdotti con il PIAO 2023-2025, rispondono all'indirizzo istituzionale di una sempre maggiore qualità della produzione scientifica. Le stime disponibili per il 2023 sembrano indicare che il personale abbia risposto a questo indirizzo oltre le aspettative, orientandosi verso la pubblicazione nelle riviste scientifiche Anvur di classe A;

- gli indicatori 6 e 7 presentano target atti a stabilizzare sia la partecipazione ai bandi di ricerca competitivi internazionali che all'incremento delle partnership di ricerca con istituzioni nazionali e/o internazionali. Questa autolimitazione emerge come una conseguenza naturale degli impegni presi nell'ambito della ricerca istituzionale, sia per quanto riguarda il Fondo sociale europeo plus (FSE+) che per le convenzioni di collaborazione attualmente in corso con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

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

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

Dimensioni	Indicatori OS3	*Rationale*	Fonte[43]
Risultato	1. Numero di eventi, anche on line, 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 on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.		1
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. Numero di accordi di collaborazione sottoscritti con attori istituzionali nell'ambito dell'Unione europea o di Paesi terzi e con istituzioni della comunità scientifica internazionale per promuovere il confronto su temi di interesse dell'Istituto e per la realizzazione di progetti di ricerca.	L'indicatore esprime la capacità e la volontà dell'Istituto di partecipare ai network istituzionali e scientifici internazionali. L'indicatore misura, in valori assoluti, gli accordi e partnership sottoscritte nell'annualità.	3

[43] 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[43]
Risultato	5. Numero delle citazioni alla produzione Inapp su *google scholar* (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 *Google Scholar*, delle citazioni alle pubblicazioni riferite all'Istituto.	2
Risultato	6. 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 da *Google Analytics*.	2
Risultato	7. *Downloading* della produzione editoriale Open Archive Inapp+OPAC Inapp (incl. Isfol)		2
Efficacia	8. 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 2023-2025 relativa all'OS3 - Terza missione.

OS	Indicatori	Risultato 2020	Risultato 2021	Risultato 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
OS3	1. Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati, rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	20	57	62	50	**60**	65	70
OS3	2. Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	122	210	330	200	**220**	230	240

OS	Indicatori	Risultato 2020	Risultato 2021	Risultato 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
OS3	3. Realizzazione del Rapporto annuale Inapp	0	1	1	1	**1**	1	1
OS3	4. Numero di accordi di collaborazione sottoscritti con attori istituzionali nell'ambito dell'Unione europea o di Paesi terzi e con istituzioni della comunità scientifica internazionale per promuovere il confronto su temi di interesse dell'Istituto e per la realizzazione di progetti di ricerca	nd	1	1	1	**1**	1	1
OS3	5. Numero delle citazioni alla produzione Inapp su *google scholar* (dato fine annualità, stock, in 000)	4,7	5,7	7,0	7,5	**9,0**	9,5	10,0
OS3	6. Numero di visite (visualizzazioni pagine) del sito istituzionale nell'annualità (in 000)	786,4	970,7	675,7	700,0	**1.000,0**	1.100,0	1.200,0
OS3	7. Downloading della produzione editoriale Open Archive Inapp+OPAC Inapp (Valore di stock, in 000)	424,3	480,2	568,5	550,0	**nd**	600,0	650,0
OS3	8. AN Erasmus+ VET. Numero di partecipanti alle attività di mobilità individuali finanziate nell'annualità 2024 nell'ambito dell'Azione Chiave 1 VET	13.110	7.517	12.382	12.000	**12.000**	12.000	12.000

I target previsionali per il triennio 2024-2026, in attesa della conclusione dei processi di misurazione e valutazione relativi all'annualità 2023, sono formulati considerando che:

- per gli indicatori 1, 2, 3, 4, 5 e 6 sono formulati target in linea con gli andamenti pregressi;
- l'implementazione del sito istituzionale realizzato nel 2023 ha reso non affidabile il tracciamento delle informazioni richieste dall'indicatore 7. Nonostante gli interventi correttivi in atto è prevedibile la non disponibilità di un dato certo e completo per l'annualità 2024;
- infine, l'indicatore 8 presenta per il 2024 il target previsto dalla Commissione europea. Nel biennio successivo il dato è 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 la mappatura dei processi e la loro digitalizzazione finalizzate alla semplificazione delle procedure, quest'ultima considerata una misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019.*

I 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[44]
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
Efficacia	OSAT3 - 1. Mappatura dei processi e semplificazione/digitalizzazione delle principali procedure ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione (% delle UO di primo livello comprese)	L'indicatore rappresenta la capacità dell'Istituto di procedere nella ricognizione e digitalizzazione delle principali procedure amministrative quale elemento di efficienza e prevenzione del rischio corruttivo. L'indicatore misura il livello % di mappatura e di digitalizzazione delle principali procedure degli Uffici amministrativi.	1

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

Di seguito sono presentati i risultati attesi dalla programmazione della performance istituzionale 2024-2026 relativa agli obiettivi istituzionali in materia di Anticorruzione e Trasparenza (OSAT).

OS	Indicatori	Risultato 2020	Risultato 2021	Risultato 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
OSAT1	1. Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate nell'annualità	100%	90%	100%	95%	**95%**	**95%**	**95%**
OSAT1	2. Livello % di coinvolgimento del personale nelle iniziative informative/formative in materia di etica, integrità e trasparenza	100%	5%	21%	20%	**20%**	**20%**	**20%**
OSAT2	3. Grado di trasparenza dell'amministrazione (cfr. Indicatori comuni P.A.)	75%	98%	100%	95%	**95%**	**95%**	**95%**
OSAT3	4. Mappatura dei processi e semplificazione/digitalizzazione delle principali procedure ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione (% delle UO di primo livello comprese)	nd	nd	36%	60%	**75%**	80%	85%

I target previsionali per il triennio 2024-2026, in attesa della conclusione dei processi di misurazione e valutazione relativi all'annualità 2023, intendono confermare l'elevato livello di risultati ottenuti. Il solo indicatore 4 presenta target crescenti, proporzionali al completamento 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[45]
Efficienza	1. Ottimizzazione dell'allocazione del personale e dimensionamento delle unità organizzative in coerenza con le funzioni alla stessa assegnate (livello % di mobilità del personale) (cfr. Indicatori comuni P.A.)	Con questo indicatore si intende rappresentare la capacità istituzionale di dare attuazione alle linee di sviluppo organizzativo definite, tenendo altresì conto del benessere organizzativo e delle esigenze di conciliazione. L'indicatore misura il livello % di mobilità interna del personale rapportando il numero annuo delle mobilità al totale del personale non dirigenziale.	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 %, gli atti assunzionali realizzati (numeratore) rispetto a quelli programmati (denominatore)	1
Efficacia	4. Unità di personale in formazione sulle competenze strategiche	L'indicatore rappresenta la capacità istituzionale di perseguire l'aggiornamento ed il potenziamento delle competenze del proprio personale nelle aree ritenute strategiche. L'indicatore misura, in valori assoluti, le unità di personale interessate nell'annualità da interventi di sviluppo/implementazione delle competenze strategiche.	1

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

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

Dimensioni	Indicatori	*Rationale*	Fonte
Efficienza	5. Numero delle utenze telefoniche in VOIP	L'indicatore rappresenta la capacità istituzionale di rispondere, con efficienza al mutato contesto operativo. L'indicatore misura, in valori %, le unità di personale dotate di utenze telefoniche VOIP (numeratore) rispetto al totale dei dipendenti (denominatore).	1
Efficacia	6. Livello % dei sistemi informativi istituzionali in Cloud, accessibili via WEB	L'indicatore rappresenta la capacità istituzionale di rispondere con efficacia al mutato contesto operativo e agli indirizzi AGID e PNRR. L'indicatore misura, in valori %, il progressivo trasferimento in cloud dei sistemi informativi e gestionali	1

Di seguito sono presentati i risultati attesi dalla programmazione della performance organizzativa istituzionale 2024-2026 in relazione alle Priorità operative complementari. Questi obiettivi e risultati sono sussidiari rispetto al perseguimento degli obiettivi *core* e quindi al Valore pubblico atteso.

OS	Indicatori	Risultato 2020	Risultato 2021	Risultato 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026
POC1	1. Ottimizzazione dell'allocazione del personale e dimensionamento delle unità organizzative in coerenza con le funzioni alla stessa assegnate (livello % di mobilità del personale) (cfr. Indicatori comuni P.A.)	nd	6,0%	7,8%	8,0%	**5,0%**	5,0%	5,0%
POC1	2. Indagine sul clima e il benessere organizzativo del personale Inapp	nd	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	nd	nd	51%	25%	**30%**	50%	50%
POC2	4. Unità di personale in formazione sulle competenze strategiche	nd	50%	67%	50%	**40%**	45%	50%
POC3	5. Numero delle utenze telefoniche in VOIP	nd	nd	nd	15	**50**		
POC3	6. Livello % dei sistemi informativi istituzionali in Cloud, accessibili via WEB	nd	30%	63%	60%	**70%**	75%	80%

I target previsionali per il triennio 2024-2026, in attesa della conclusione dei processi di misurazione e valutazione relativi all'annualità 2023, intendono:

- stabilizzare al 5% il tasso di mobilità fisiologica del personale (indicatore 1);
- confermare per il triennio la rilevazione sul clima e il benessere organizzativo (indicatore 2);
- mantenere un accettabile livello di congruenza fra previsioni assunzionali e realizzazione (indicatore 3);
- stabilizzare su di un livello annuale pari al 50% le unità di personale in formazione sugli ambiti e competenze qualificate come strategiche nel Piano della formazione (indicatore 4);
- completare il passaggio dei sistemi informativi gestionali in cloud (indicatore 6);
- infine, presidiato dall'indicatore 5, completare la sperimentazione biennale delle utenze telefoniche in VOIP così da verificarne l'efficacia (analisi costi/benefici).

Sul triennio 2023-2025 gli obiettivi istituzionali presentano le seguenti variazioni medie percentuali:

Obiettivi istituzionali	Variazione media % triennio 2023-2025
OS1 Ricerca istituzionale	8%
OS2 Ricerca scientifica	12%
OS3 Terza missione	7%
OSAT1, 2 e 3 - Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa	3%
Priorità operative complementari - POC1 Salute organizzativa, POC2 Salute professionale, POC3 Salute digitale	6%

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 2024

Il perseguimento della performance organizzativa istituzionale nel triennio 2024-2026 è sostenuta, come previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance – aggiornamento 2023 – (SMVP 2023), dalla pianificazione **annuale** di obiettivi operativi e individuali assegnati alle unità organizzative e al loro personale.

La recente emanazione delle seguenti disposizione 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,

richiedono il loro recepimento nell'aggiornamento 2024 del SMVP e la loro immediata applicazione, in deroga al Sistema vigente.

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 2023[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**

Le modifiche apportate e che verranno, come già rappresentato, recepite nell'aggiornamento 2024 del SMVP consentono:

- l'attribuzione dell'obiettivo individuale, del target (= 0) e del peso previsto (30%) relativo all'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti[47];
- l'assunzione di ulteriori obiettivi individuali, tra i quali quelli richiesti[48] 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 complessivo non inferiore alle 24 ore annue".

[46] Si veda: Sistema di misurazione e valutazione della performance - aggiornamento 2023, p. 12.
[47] Nelle more dell'aggiornamento 2024 del SMVP l'Istituto procederà all'integrazione dei contratti individuali "dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e dei dirigenti apicali.", Circolare n. 1, "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni", Ragioneria generale dello Stato e Dipartimento della Funzione pubblica, 3 gennaio 2024, p.2.
[48] "Prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", Ministro per la Pubblica amministrazione, 24 gennaio 2024.

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 2023[49], 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**

Le modifiche apportate e che verranno recepite nell'aggiornamento 2024 del SMVP consentono di ottemperare alle disposizioni emanate.

Per il Dirigente amministrativo, responsabile dell'UD Amministrazione e bilancio:

- l'attribuzione dell'obiettivo individuale, del target (= 0) e del peso previsto (30%) relativo all'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti;
- l'assunzione di ulteriori obiettivi individuali, 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 complessivo non inferiore alle 24 ore annue".

Per i Dirigenti amministrativi responsabili dell'UD Gestione e valorizzazione delle Risorse Umane e dell'UD Controllo di gestione e performance:

- l'assunzione di obiettivi individuali, 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 complessivo non inferiore alle 24 ore annue".

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.

[49] Si veda: Sistema di misurazione e valutazione della performance - aggiornamento 2023, p. 13.

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 2024, operativa e individuale, funzionale e rilevante per il conseguimento degli obiettivi istituzionali costituirà un allegato al presente Piano, come previsto dalla Linea guida 1 del Dipartimento della Funzione pubblica[50].

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**).

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

Gli Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza (OSAT) per il triennio 2024-2026, 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 - Perseguire la 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 - Garantire 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 la mappatura dei processi e la loro digitalizzazione finalizzate alla semplificazione delle procedure, quest'ultima considerata una misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019[51].

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 2024-2026 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

[50] Linea guida 1 "Il Piano della performance", DFP, giugno 2017.
[51] Delibera del Presidente n. 6 del 7 dicembre 2021.

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

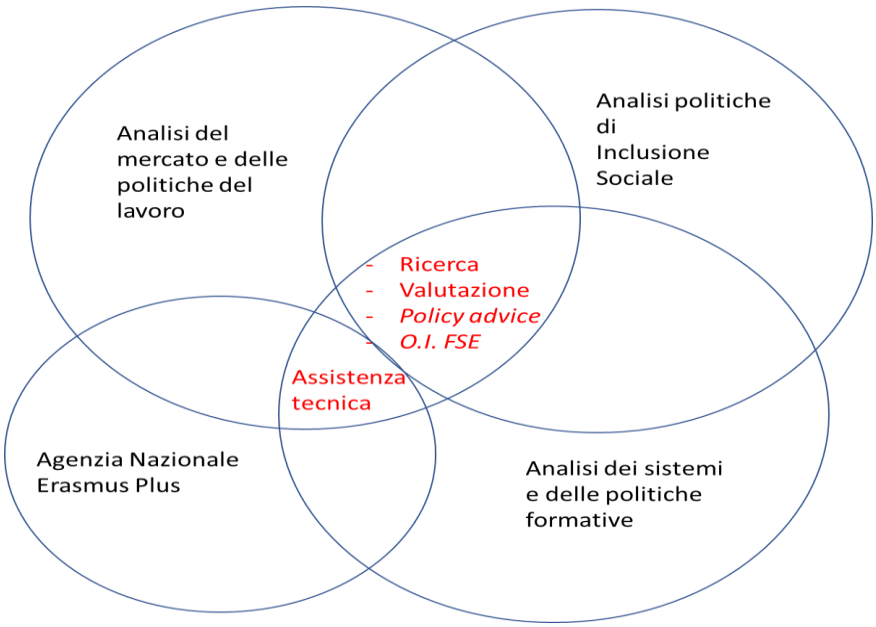
Scopo dell'analisi del contesto nel quale l'Amministrazione opera è di esaminare come le caratteristiche di questo (culturali, politiche, economiche, etiche, sociali ecc.) siano in grado di agevolare fenomeni corruttivi in relazione al territorio di riferimento e ai rapporti con gli stakeholders. Essa, 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 diffuso recentemente e concernente il 2023, emerge che l'Italia è notevolmente avanzata nel ranking internazionale rispetto al 2020, passando dalla 52esima posizione al 41esimo posto della classifica.

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. Macro Aree degli ambiti di intervento e delle attività corrispondenti

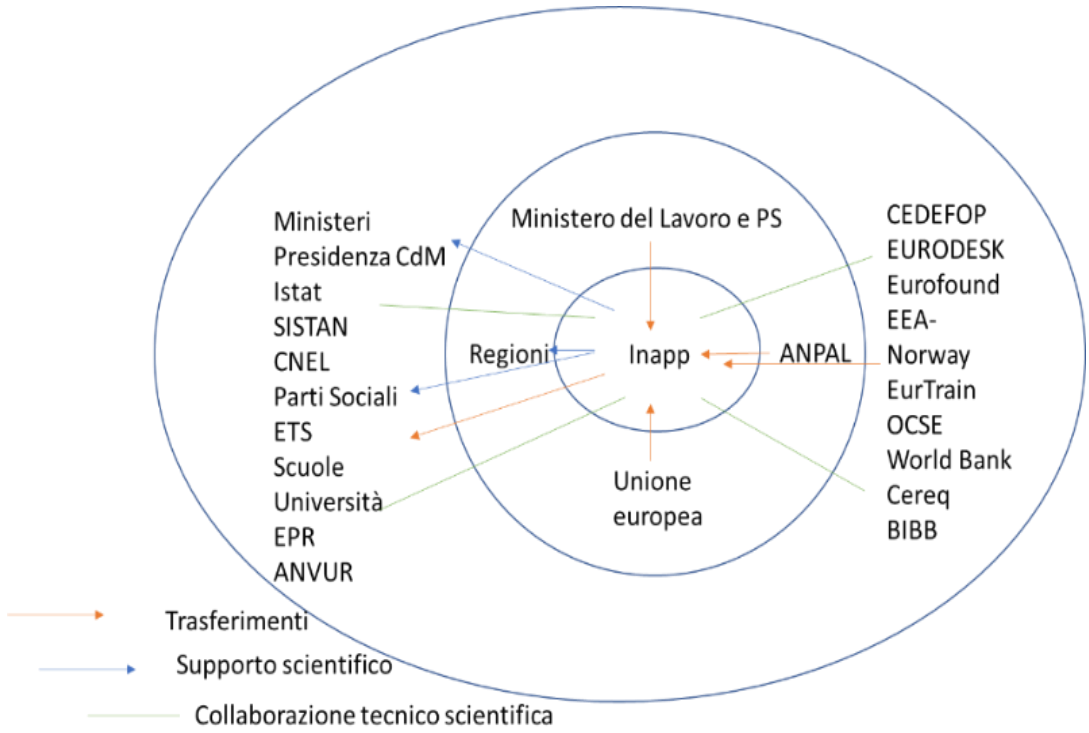


Elaborazioni Inapp, 2022

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) in 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[52] 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 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)[53], gestita dall'ANAC. La nomina del RASA, intesa quale misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione[54], 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[55]. 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.

[52] Delibera del Presidente n. 5 del 30 settembre 2021 e delibera del Presidente n. 2 del 21 dicembre 2023.
[53] Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016, Piano nazionale Anticorruzione, p. 17.
[54] *Ibidem*, p. 22.
[55] Inapp delibera del Presidente 23 aprile 2020, n. 5.

Infine, la 'Task Force per la Prevenzione della corruzione e trasparenza'[56], 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 2024 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 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 2024 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.

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 2024 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 2024 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).

[56] Nota del Direttore generale di nomina di Referenti e della Task force per la 'Prevenzione della corruzione e della trasparenza' del 15/11/2021, prot. 0012288.

Nel corso del 2024, 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 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[57]. Il nuovo Codice sempre in base a quanto suggerito dall'ANAC[58], 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. Il nuovo Codice di comportamento dell'Inapp, sottoposto a consultazione pubblica dal 1° al 15 giugno 2022 ha dato luogo a richieste di modifica/integrazione, indirizzate per competenza al RPCT. Il testo del Codice è stato sottoposto

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

al parere dell'OIV, che ha espresso parere favorevole in data 19 luglio 2022. Pertanto, sulla scorta di detto parere il Consiglio di amministrazione dell'Inapp, con delibera n. 8 del 29 luglio 2022, ha adottato pertanto il Codice di comportamento. Nel nuovo 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.

Si rappresenta inoltre che il 14 luglio 2023 è entrato in vigore il D.P.R. n. 81/2023 recante modifiche al D.P.R. n. 62/2013.

Il testo, oltre a modificare alcuni articoli del D.P.R. n. 62/2013, disciplina l'utilizzo delle tecnologie informatiche prevedendo la facoltà per l'amministrazione di svolgere gli accertamenti necessari a verificare il loro corretto utilizzo e a garantire la sicurezza degli stessi sistemi informatici, nel pieno rispetto della tutela della privacy dei dipendenti. Viene inoltre dettagliatamente disciplinato l'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media.

L'Istituto, pertanto, adeguerà nel corso del 2024 il Codice di comportamento sulla scorta delle modifiche apportate al D.P.R. n. 62/2013 dal D.P.R. n. 81/2023, nonché tenendo conto dei suggerimenti in materia contenuti nelle Linee guida dell'ANAC del giugno 2023 in materia di protezione delle persone che segnalano eventuali violazioni delle disposizioni normative nazionali o violazioni del diritto dell'Unione europea.

Rotazione del personale

L'Inapp nel 2024 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 2024, 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 del procedimento);
- 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.

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. Anche per il 2024, si prevedono iniziative formative differenziate in relazione ai diversi ruoli dei dipendenti. All'interno del Piano di formazione dell'Istituto 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, a tutto il personale assegnato alle stesse, la sottoscrizione degli specifici moduli e in particolare:

Modulo 10 - Dichiarazione ai fini di prevenzione dei conflitti d'interesse e divulgazione delle informazioni per tutto il personale che opera nell'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp;

Modulo 11 - Modulo 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 2024-2026 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;
- 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 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", proseguirà nel triennio 2024-2026, dando ulteriore impulso a mappatura e digitalizzazione sia di quelli già in essere, che di nuovi processi.

Attraverso la piattaforma Civilia, si è passati nel 2023 a gestire 37 procedure completamente digitali (erano 32 nel 2022) e per il 2024 è prevista la progettazione, ingegnerizzazione e messa in produzione di ulteriori 3 procedure.

Tutti i sistemi Inapp sono legati ad accesso o tramite LDAP o tramite identità digitale che ha visto nel 2023 affiancare anche CIE allo SPID già precedentemente in uso.

Nel 2024 si vuole aggiungere su almeno 1 degli applicativi in uso, un ulteriore sistema di autenticazione tramite lettura del QR Code via app.

Tale sistema di accesso verrà utilizzato per il nuovo strumento di monitoraggio e scadenzario contratti che nel 2024 entrerà definitivamente a regime, e che prevederà l'interoperabilità con il sistema di contabilità per ciò che riguarda prenotazioni ed impegni di spesa, nonché liquidazione fatture.

Tutto ciò, sempre con l'obiettivo di mettere a disposizione sempre più strumenti, che diano trasparenza all'azione amministrativa dell'Istituto

Si procederà inoltre alla progettazione, ingegnerizzazione e messa in produzione di un processo automatizzato di monitoraggio, relativo agli affidamenti esterni effettuati dall'Istituto ai sensi dell'art.50 D.Lgs. n. 36/2023 commi 1a e 1b (affidamenti diretti), al fine di verificare la rotazione degli incarichi e prevenire eventuali frazionamenti in funzione dell'aggiudicatario e per CPV.

Infine, verrà realizzata una procedura automatizzata di monitoraggio relativo alla percentuale di utilizzo del domicilio digitale per l'invio di comunicazioni a persone giuridiche.

Mappatura dei processi

Per la mappatura dei processi, la cui completa realizzazione è prevista nel 2024, si rimanda a quanto previsto nella sezione 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 2023 se ne rilevano i seguenti:

- n. 1 procedimento iniziato e concluso nel 2022 con la sanzione della multa pari a 1 ora di retribuzione;
- n. 1 procedimenti iniziato e concluso nel 2022 con la sanzione della sospensione e privazione di 8 giorni di retribuzione.

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 2023. 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 a seconda del destinatario e in particolare:

- *Modulo 7 - Dichiarazione estraneità RUP* per il Responsabile unico del procedimento amministrativo, mutuato anche per il DEC;
- *Modulo 8 - Dichiarazione estraneità componenti Commissione di gara*;
- *Modulo 9 - Dichiarazione assenza conflitto di interessi componenti di Commissioni* per i componenti di commissioni di valutazione/comparazione.

Pertanto, il monitoraggio sull'applicazione della misura ha riguardato il censimento delle dichiarazioni rilasciate nel 2023 da: DEC (Direttore dell'esecuzione del contratto), RUP (Responsabile unico di procedimento – 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 di valutazione delle manifestazioni di interesse presentate per la partecipazione a procedure selettive per esperti e Commissioni di valutazione per l'erogazione di prestiti, sussidi, borse di studio e benefici di natura sociale, assistenziale e ricreativa; da consulenti/collaboratori esterni. È stata verificata la sottoscrizione di 29 dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi rilasciate dai rispettivi soggetti interessati, su un totale complessivo di 67 dichiarazioni rese per Commissioni e 79 dichiarazioni rese da esperti. La verifica ha interessato un campione pari al 20% del totale delle dichiarazioni rese, superando il target previsto nella relativa scheda di misura (10%) e conseguendo un esito positivo.

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.

In merito alla prevista attività di sensibilizzazione in materia di conflitto di interessi, il previsto target del 100% dei dipendenti, indicato nella corrispondente scheda della misura di prevenzione del rischio allegata al PIAO 2022-2024, è stato raggiunto attraverso l'avvio della consultazione pubblica sulla bozza della versione aggiornata del Codice di comportamento dell'Istituto, per il quale è stata predisposta in data 31 maggio 2022 una specifica informativa online nel sito istituzionale e trasmessa dal Direttore generale e dal RPCT apposita comunicazione a tutto il personale Inapp in data 19 settembre 2022 inerente l'adozione della versione aggiornata del Codice di comportamento. In particolare, la disciplina in tema di conflitto di interesse è espressamente prevista agli artt.6 e 7 della suddetta versione aggiornata del Codice di comportamento.

Misura 4 - Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Per l'attuazione della misura di prevenzione della corruzione in oggetto, l'Inapp ha predisposto e adottato, con note a firma del RPCT[59], specifiche modulistiche 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 5 - Dichiarazione relativa alla insussistenza di cause di inconferibilità, incompatibilità, assenza conflitto di interessi per la dichiarazione unica prevista in 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 5 bis - 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 13 - 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 11 - 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;

[59] Prot. n. 0000532 del 28 maggio 2020 e prot. n. 0000698 del 28 giugno 2019.

- Modulo 12 - 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 5 e 5 bis 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 Inapp interessati. La verifica, che ha riguardato il 10% del totale delle dichiarazioni rese, ha avuto esito positivo.

L'elenco dei dipendenti 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 2023 non risulta pervenuta alcuna segnalazione.

Misura 7 - Formazione

Nel secondo semestre 2023 non è stata erogata formazione specifica inerenti le tematiche della prevenzione della corruzione. Al contempo si segnala che si sta lavorando al fine di stipulare una convenzione con la SNA per lo svolgimento dei seguenti corsi d formazione:

- prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: dalla legge n. 190/2012 al PNRR, rivolto a n. 400 dipendenti Inapp;
- sistemi e strumenti per la prevenzione della corruzione dalla legge n. 190/2012 al PNRR, rivolto a n. 40 dipendenti (referenti) Inapp.

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 2023 e in particolare:

- Modulo 10 - Dichiarazione ai fini di prevenzione dei conflitti d'interesse e divulgazione delle informazioni per tutto il personale che opera nell'Agenzia nazionale Erasmus+ Inapp;
- Modulo 11 - Modulo interessi finanziari e conflitto di interessi dei dipendenti per tutto il personale che opera nell'Ufficio dirigenziale Affari generali e personale.

Quanto alla dichiarazione di cui al sopracitato Modulo 10 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).

La misura è stata applicata a tutti i dipendenti in carico al 30 novembre 2023 in seno all'Agenzia nazionale Erasmus+ (nr. 45) e all'Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane (nr. 26).

Misura 10 - Mappatura dei processi

In ottica di prevenzione dei fenomeni corruttivi, i processi individuati e descritti nel 2023 sono stati n. 50 che, aggiunti a quelli già individuati nel corso delle annualità precedenti, portano il totale dei processi a n. 164, con un incremento del 44% rispetto al 2022 (n. 114).

Nel corso delle prime due annualità (2020 e 2022) della rilevazione, seguendo una logica di descrizione graduale e progressiva, sono stati attenzionati i cosiddetti "*processi di supporto o trasversali al funzionamento dell'Istituto*", ossia i processi di gestione delle risorse umane ed economiche, nonché di approvvigionamento afferenti alle aree di attività maggiormente esposte al rischio corruttivo.

Nel 2023 è stata conclusa la mappatura dei processi di supporto, con l'individuazione e descrizione dei processi di gestione delle risorse tecnologiche e di supporto della governance, ed è iniziata la descrizione dei "*processi caratterizzanti la mission istituzionale*".

Più nel dettaglio sono stati individuati e descritti i processi del 'Servizio Sistemi informativi e automatizzati (SIA)' per quanto riguarda la gestione delle risorse tecnologiche e della 'Struttura di supporto tecnico all'OIV' dell'Ufficio dirigenziale del Controllo di gestione e performance e della 'Segreteria degli Organi collegiali' nell'ambito degli Uffici e Servizi di Presidenza, per quanto riguarda quelli di supporto della governance.

Per quanto riguarda i processi caratterizzanti – che realizzano la mission istituzionale e sono specifici di un ente pubblico di ricerca – nel 2023 sono stati individuati i processi di programmazione delle attività di ricerca e di assistenza tecnica che attengono al policy design attraverso la mappatura di quelli afferenti al 'Servizio Programmazione e sviluppo' e i processi di comunicazione o divulgazione dei risultati dell'attività di ricerca con la mappatura di quelli afferenti al 'Servizio per la Comunicazione'.

Nel 2023 la rilevazione 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 organizzative dell'Istituto. Le interviste sono state indirizzate ad individuare i processi 'as is' (così come si presentano oggi) descrivendo le attività di cui si compongono, intese come sequenze di azioni finalizzate al raggiungimento di uno specifico risultato (output).

Nello specifico, le interviste sono state rivolte ad evidenziare i seguenti elementi:

- I processi che descrivono i compiti attribuiti a quella articolazione organizzativa, con i relativi:
  - input, ossia gli elementi di ingresso in grado di innescare il processo medesimo;
  - output, ossia il risultato/prodotto da realizzare attraverso quel processo;
  - livello di digitalizzazione del processo.

- le attività, classificate come sotto articolazioni dei processi e individuate come sequenza di azioni finalizzate a raggiungere quel determinato output di risultato;
- le responsabilità connesse alla realizzazione dei processi e delle attività individuate;
- le risorse espresse in termini di risorse umane impiegate per garantire l'esecuzione dei processi e delle attività.
- i fattori abilitanti, ossia quei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di eventi corruttivi;
- l'evento rischioso, per ciascuna attività, avviando di fatto un aggiornamento del catalogo dei rischi già predisposto dall'Amministrazione;
- l'eventuale strumento di mitigazione del rischio, che evidenzia le misure di prevenzione del rischio già adottate per tentare di ridurre preventivamente il rischio corruttivo.

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.

Dal 2023 sono stati individuati e descritti i processi e individuato per ognuno di essi il livello di digitalizzazione, sia in ottica di prevenzione dei fenomeni corruttivi che di miglioramento delle prestazioni attraverso la semplificazione delle procedure.

Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, occorre precisare che la mappatura dei processi è utile ad evidenziare duplicazioni di attività e/o passaggi non necessari e, da un punto di vista del controllo di gestione, funzionale all'analisi del livello di efficienza delle articolazioni organizzative dell'Istituto nella gestione dei processi stessi.

A partire dal 2021 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. Dopo che nel 2021 erano state digitalizzate le procedure per la concessione dei benefici al personale (borse di studio, permessi studio 150 ore, sussidi) con l'utilizzo del software Archimede, nel 2022 è stata digitalizzata la procedura di valutazione dei dipendenti afferente al ciclo della performance attraverso l'utilizzo del portale Strategic Pa e la procedura per la concessione e monitoraggio delle attività in lavoro agile tramite il software Civilia.

Si segnala, inoltre, la progressiva distribuzione della firma digitale a tutti i dipendenti Inapp che permetterà di dare ulteriore impulso alla dematerializzazione dei procedimenti, estendendo la natura di digitale nativo, non solo all'atto autorizzativo (Determinazione) sottoscritto dal Direttore generale, ma anche a tutti gli atti di impulso (memorie) sottoscritte dai Responsabili di Area/Servizio/Struttura.

Per quanto riguarda la mappatura dei processi si evidenzia che il 58,2% dei processi risulta del tutto digitalizzato e le attività di cui si compongono sono tutte realizzate dai dipendenti dell'Istituto quotidianamente attraverso l'utilizzo di software, mentre un altro 6,4% è parzialmente digitalizzato.

Nel corso del 2023 sono stati introdotti ulteriori processi interamente digitalizzati:

- contratto di telelavoro;
- monitoraggio telelavoro;
- procedura richiesta gadget;
- missioni Presidente/Direttore generale.

Si è proceduto inoltre ad attivare il nuovo flusso missioni (contestualmente all'entrata in vigore del nuovo Regolamento Missioni) ed all'aggiornamento della nuova procedura mobilità.

Sono state automatizzate 3 nuove procedure di monitoraggio relative a:

- conflitto di interessi RUP/DEC;
- conflitto di interessi membri di Commissione;
- patti di integrità.

Le modifiche normative introdotte in tema di whistleblowing nel corso del 2023, sono state recepite dall'Istituto che a partire dal mese di luglio, hanno integrato nel sistema in uso (Archimede) la possibilità, a cura del segnalante, di richiedere un incontro tramite videoconferenza al RPCT.

Sia per la richiesta che nello svolgimento dell'eventuale incontro telematico, viene garantita la piena modalità anonima e cifrata, ossia l'impossibilità di risalire al segnalante attraverso tracce informatiche.

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa del monitoraggio inerente all'implementazione, nel 2023, delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PIAO 2022-2024.

Scheda di sintesi delle attività di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione - Anno 2023

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	30/11/2023	**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	30/11/2023	**Realizzata**	
	Monitoraggio annuale relativo all'attuazione delle norme del Codice di comportamento	Report	30/11/2023	**Realizzato**	
2. Rotazione del personale	Adozione aggiornamento "Linee guida per la rotazione del personale"	Linee guida per la rotazione del personale	30/11/2023	**In corso**	Direttore generale
	Monitoraggio sull'applicazione del principio di rotazione	Report	30/11/2023	**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	30/11/2023	**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	30/11/2023	**Realizzata**	RPCT
	Attività di sensibilizzazione in materia di conflitto di interessi (100% dipendenti coinvolti)	Comunicazione	30/11/2023	**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	30/11/2023	**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	30/11/2023	**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	30/11/2023	**Realizzata**	RPCT
	Monitoraggio delle eventuali segnalazioni pervenute	Report	30/11/2023	**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	31/07/2023	**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	30/11/2023	**Realizzata**	
	Monitoraggio e valutazione dell'efficacia della formazione	Relazione	30/11/2023	**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	30/11/2023	**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	30/11/2023	**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	30/11/2023	**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	30/11/2023	**Realizzata**	RPCT/Responsabile SIA
	Monitoraggio dell'attuazione della misura	Report	30/11/2023	**Realizzato**	
12. Completamento mappatura dei processi inerenti le aree di rischio	Mappatura dei processi interni all'Ufficio	Rappresentazione schematica dei processi individuati	30/11/2023	**Realizzato**	RPCT
	Monitoraggio dell'attuazione della misura	Report	30/11/2023	**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 del 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' ricomprendono le diverse articolazioni gerarchiche presenti nell'ente con riferimento agli obblighi di elaborazione/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 in 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 [60], 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), sono riportate anche le sottosezioni di primo e di secondo 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.

Per il 2024 è prevista l'organizzazione della giornata della Trasparenza.

Flussi e procedure per la pubblicazione dei dati

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

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

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 al/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 al/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[61], 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 'Contenuto e Formato' 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';

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**';

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.

[61] 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.

La pubblicazione dei dati è effettuata in base a cadenze temporali (tempestivo[62], 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) 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);
5) le richieste di pubblicazione dei dati devono essere inviate solo tramite il sistema di posta elettronica, unicamente dal Responsabile del Dato o delegato/referente, formalmente, nominato e non da altro soggetto, non contemplato nel processo dell'attività della Trasparenza;
6) i dati trasmessi per la pubblicazione devono essere richiesti, esclusivamente, indicando la corretta denominazione dell'obbligo (ANAC - Allegato 1) Delibera n. 1310/2016; Allegati nn. 2 e 9 Delibera n. 7/2023) nonché, il link alla corrispondente pagina di destinazione del dato;
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.

Si precisa che, così come definito nelle *Linee guida interne sugli obblighi di pubblicazione*[63], il termine entro il quale il Responsabile della pubblicazione della Trasparenza deve pubblicare i dati ricevuti è fissato in massimo 20 giorni lavorativi dal ricevimento degli stessi.

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.

---

[62] Si intende per tempestivo quando il dato è perfezionato e indipendente, per la pubblicazione, da altri processi ad esso legati.
[63] Ordine di servizio 27 maggio 2016, n. 1.

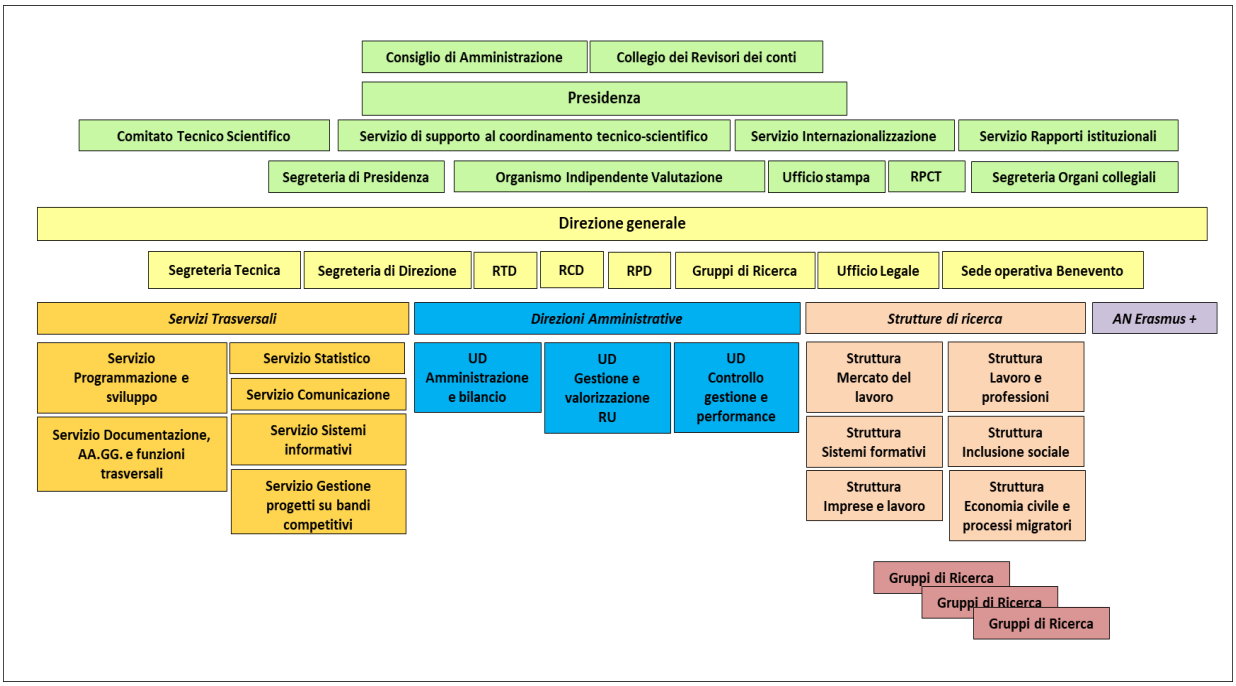
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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 e la gradazione in fasce delle posizioni dirigenziali occorre evidenziare che i tre Uffici dirigenziali sono stati organizzati, come da Determina n. 111 del 2 aprile 2021, in correlazione agli ambiti di responsabilità agli stessi assegnati. Ogni ufficio dirigenziale prevede, al proprio interno, sotto articolazioni denominate Settori, Uffici e Unità funzionali.

A ciascuna di tali articolazioni è stato 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 così assumersi che le posizioni di responsabilità attive in 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.

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.

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. 16 Gruppi di Ricerca, mentre la stessa Agenzia nazionale Erasmus+ è articolata in 9 Unità funzionali.

Il modello organizzazione descritto potrà essere, inoltre, aggiornato, come richiamato in premessa, a seguito della soppressione dell'Anpal e dell'attribuzione all'Inapp del personale di ricerca e delle funzioni da questo precedentemente assolte. Ci si riferisce, in particolare, alle strutture di ricerca e consulenza tecnico-scientifica previste nell'organigramma Anpal e alle relative attività.

L'Istituto investirà adeguate risorse per implementare in modo costante ed efficace le iniziative formative in favore del personale chiamato all'esercizio di tali ruolo di responsabilità, oltre che del personale tutto, nella piena consapevolezza del valore fondamentale della formazione in vista della miglioramento ed adeguamento della azione amministrativa e della sempre maggiore qualificazione e specializzazione delle attività di ricerca, specie in un contesto, come l'attuale, in cui la dematerializzazione e la digitalizzazione pongono, con una rapidità inimmaginabile sino a qualche anno prima, traguardi organizzativi particolarmente sfidanti ed impegnativi. Ciò anche in attuazione di quanto previsto dalle recenti disposizioni normative in materia, quali la direttiva del 24 marzo 2023 sulla formazione "Pianificazione delle formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR", del Ministro per la Pubblica Amministrazione, nonché le "Prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 gennaio 2024.

Gli aspetti sopra brevemente richiamati sono evidentemente finalizzati a perseguire ben precisi e individuati obiettivi di valore pubblico, così da permettere una sempre una maggiore efficacia delle attività dell'Istituto per l'attuazione delle proprie finalità istituzionali e scientifiche a vantaggio del Paese.

In relazione alla attuale assegnazione del personale ex Anpal al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali non appare allo stato coerente tenere in considerazione lo stesso personale anche in termini organizzativi, atteso che lo stesso potrà essere inserito funzionalmente nelle attività, e quindi nell'organizzazione, dell'Inapp solo al termine di efficacia del Protocollo sottoscritto con il suddetto Dicastero.

3.1.2 Infrastrutturazione tecnologica e sviluppo digitale

Nel periodo pre-pandemia l'Istituto utilizzava prevalentemente strumenti di office automation attraverso le postazioni di lavoro presenti nella sede Inapp e tutto il patrimonio informativo risiedeva su server fisici presenti nella sala CED istituzionale.

In questa fase l'utenza accedeva a tutti gli applicativi ed i servizi dell'Istituto attraverso le postazioni di lavoro in sede.

L'Istituto inoltre aveva, dopo una fase di sperimentazione, avviato il telelavoro, autorizzato per circa 50 dipendenti, ai quali erano stati messi a disposizione pc portatili.

Anche questi utilizzavano le risorse d'Istituto attraverso una VPN dedicata.

Interventi d'emergenza per fronteggiare le nuove condizioni operative

Con l'avvio dell'emergenza sanitaria, estendendo l'utilizzo della VPN e l'assegnazione di tutti i pc portatili disponibili, si è adattato ed esteso all'utenza Inapp l'utilizzo da remoto, di quanto fino ad allora utilizzato in presenza.

Tali interventi, unitamente alla possibilità già in essere di utilizzare la dematerializzazione dei processi amministrativi, ha garantito la piena continuità operativa sia per la parte della ricerca che per quella amministrativa.

Si è, quindi, dato notevole impulso 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); Teams è entrato a far parte dell'uso quotidiano, garantendo all'utenza INAPP la possibilità di partecipare a riunioni, corsi di formazione, videochiamate e condivisione delle attività lavorative, surrogando la presenza in ufficio.

Nel triennio 2021-2023, sono stati realizzati una serie di interventi evolutivi dal punto di vista tecnologico, per accompagnare la trasformazione del modo di lavorare, in cui il lavoro agile è divenuta una modalità ordinaria.

Prioritariamente si è intervenuti per implementare modalità di accesso sicuro ai sistemi informativi istituzionali, mettendo al contempo in sicurezza sito istituzionale e siti correlati:

- è stata ulteriormente implementata tutta l'attività di digitalizzazione dell'attività amministrativa;
- si è proceduto a un importante upgrade tecnologico dell'infrastruttura presente nella sala CED, che ospita oggi un cloud privato, avendo virtualizzato la quasi totalità dell'infrastruttura fisica, passando da 50 macchine fisiche a 50 virtuali interamente cifrate; tutto ciò ha garantito oltre che un innalzamento dei livelli di sicurezza informatica e continuità operativa, un abbattimento dei consumi di energia elettrica;
- è stato effettuato un aggiornamento delle dotazioni hardware e software (lato server e lato client);
- è stato attivato, a favore degli operatori economici che partecipano agli affidamenti per beni e servizi, mezzi di pagamento digitali per tassa gara, marche da bollo, cauzioni;
- è stato implementato il sistema documentale istituzionale e integrati sistemi di monitoraggio sull'azione amministrativa.

Il tutto, garantendo sempre più l'accesso via web e in piena sicurezza.

Di seguito qualche indicatore per rappresentare come in Istituto sia cambiato il modo di lavorare:

- gli utenti attivi su Microsoft Teams sono 384;
- sono in media 764 al mese le riunioni svolte attraverso la piattaforma Microsoft Teams (630 nel 2021);
- sono in media 495 al mese le chiamate con il medesimo software (290 nel 2021);

- l'accesso ai software gestionali d'Istituto è al 65% garantito tramite accesso via web, necessitando di VPN solo l'accesso alle cartelle condivise ed ai software gestionali più strettamente amministrativi (quali Iweb, Inaz Paghe e TeamGov) che non si è ritenuto di esporre sul web, stante la peculiarità dei dati trattati e depositati negli stessi software e DB;
- 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, oggi sono 60 (erano 25 nel 2020 all'avvio dell'emergenza sanitaria).

Si è proceduto a completare l'interoperabilità tra Folium/Civilia/Team Gov e Archimede, ossia alla realizzazione di un sistema unico su piattaforma Archimede di monitoraggio dell'attività di contrattualizzazione dei fornitori di beni e servizi dell'Istituto, che prevede oltre al più classico degli scadenzari, anche l'automatica acquisizione ed esposizione delle informazioni relative agli aspetti contabili di ciascun contratto.

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, si è dato avvio ad una altrettanto importante fase di manutenzione evolutiva degli stessi.

Tale attività, ha riguardato in primo luogo il Portale Inapp e l'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 2024-2026

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[64] si prevede, per il 2024, 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'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.

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).

Nuovo impulso verrà dato al portale tematico **SOPHIA,** sistema di analisi del mismatch tra la domanda e offerta di lavoro che può avvalersi della realizzazione di un sistema integrato sperimentale sull'occupazione, professioni, competenze e transizioni in ambito europeo.

Verrà completata la virtualizzazione dell'infrastruttura fisica con le macchine utilizzate dall'Agenzia Erasmus (mentre sono state virtualizzate quelle già in uso al precedente Programma Leonardo).

Proseguirà l'attività di digitalizzazione mettendo a disposizione dei dipendenti un portale unico (https://deskinapp.inapp.gov.it) per l'eccesso, paper free, alla modulistica d'Istituto, nonché ad alcuni sistemi di servizio quali quello per le richieste di cancelleria e di prenotazione sale riunioni.

Complessivamente anche nel triennio 2024-2026 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 Ulisse e/o Jsipe, Archimede, Strategic PA.

[64] Per approfondimenti si rinvia al PTA (parte I.5.3).

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 2024-2026, si è proceduto ad una ricognizione delle dotazioni strumentali, tecnico/informatiche, in uso all'Istituto.

A dicembre 2023, risultano 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 ha fornito servizi di connettività e mette a disposizione, ove necessario, una postazione di lavoro completa.

Va ricordato, inoltre, che a seguito dell'emergenza Covid-19 e in base ai successivi accordi integrativi, in Inapp, il lavoro agile è divenuto uno strumento ordinario di lavoro e va ad aggiungersi al telelavoro.

Ad oggi risulta stipulato con la quasi totalità dei dipendenti Inapp, un contratto di lavoro agile e n. 40 contratti di telelavoro. Da Protocollo di intesa sottoscritto con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il personale ex Anpal, transitato in Inapp dal 1° marzo 2024, continua a fruire degli accordi di lavoro agile e di lavoro da remoto sottoscritti prima della soppressione della medesima Agenzia per l'intero periodo di efficacia del medesimo protocollo.

Solo per completezza, occorre evidenziare che a partire dal mese di marzo 2020, si è dato avvio ad un programma di distribuzione, per tutti i dipendenti dell'Ente, di strumenti di lavoro in mobilità (pc portatili, webcam, microfoni e cuffie) e il processo di digitalizzazione degli atti è stato implementato con l'assegnazione di firme digitali a tutti i dipendenti Inapp; nel 2023 tale situazione si è ulteriormente consolidata con il mantenimento dei livelli di fornitura, il rinnovo delle firme scadute e la sostituzione delle attrezzature risultate malfunzionanti.

Il 2023 ha visto inoltre la realizzazione delle attività di razionalizzazione programmate che ha portato ad una riduzione delle attrezzature risultante dalla periodica ricognizione effettuata e sotto riportata

La ricognizione ha quindi evidenziato i seguenti dati complessivi:

- 465 postazioni fisse in uso (PC + monitor), (2022 - 461);
- 372 notebook;
- 394 firme digitali;
- 18 Server (2022 - 22)
- 80 stampanti di proprietà (2022 - 90);
- 40 stampanti a noleggio;
- 7 scanner di protocollo (2022 - 17);
- 3 stampanti per etichette di protocollo (2022 - 13);
- 20 fotocopiatrici multifunzione di piano a noleggio;
- 250 telefoni VOIP;
- 294 telefoni analogici.

oltre ad attrezzatura per videoconferenza quali sistemi multimediali di streaming e webcam e videoproiettori.

Sono inoltre presenti in magazzino 10 PC fissi (2022 - 24), 20 monitor (2002 - 40) e 18 notebook (2022 - 32).

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.

Il programma di razionalizzazione delle dotazioni strumentali nel 2023 ha riguardato anche la sezione telefonia, con l'utilizzo di un sistema di VOIP puro, Microsoft Teams Phone.

Nel 2022 questo era stato utilizzato solo nella nuova sede di Benevento, dove sono presenti 15 dipendenti e per alcuni componenti del SIA; nel 2023 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.

Sempre nel 2022 si è dato avvio ad un programma di efficientamento energetico nella sala CED della sede di Corso d'Italia, che ha visto lo spegnimento di 5 server fisici, obsoleti e quindi più energivori. Tale attività è proseguita anche nel 2023 con l'implementazione dei nodi di virtualizzazione (oggi 6 ospitanti 50 macchine virtuali).

Alla fine del 2023 i server fisici presenti in sala CED sono 13 e si prevede un ulteriore abbattimento nel 2024 ove l'obiettivo è quello di un cloud privato con soli nodi di virtualizzazione, macchine virtuali e storage di backup ridondati, il tutto cifrato

In un'ottica di medio-lungo periodo, continuerà quindi l'attenzione verso ipotesi di 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.

Verrà avviata una sperimentazione mettendo a disposizione di 30 dipendenti un pc portatile con dock station, per una prima fase di test che possa portare all'eliminazione della postazione di lavoro fissa, con conseguente razionalizzazione dell'utilizzo degli spazi destinati ad ufficio.

Per quanto riguarda la sala CED l'eventuale upgrade andrà nella direzione di consolidare l'infrastruttura di virtualizzazione.

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	2024	2025	2026
Postazioni di lavoro fisse	30	30	30
PC Portatili	20	20	20
Apparati HW per sala server	1	1	1
Telefoni /licenze VOIP	10	100	300
Apparati wifi	10	10	10

Ai fini della razionalizzazione delle dotazioni tecniche si prevede per il 2024:

- eliminazione di almeno n. 15 utenze telefoniche, con relativi telefoni e sostituzione con servizio VOIP puro che arriveranno a 50.
- avvio della progressiva eliminazione delle stampanti in acquisto, non integrando la dotazione in acquisto.

Proseguirà, inoltre, il piano di efficientamento energico in sala CED, con virtualizzazione dei server fisici restanti, con conseguente spegnimento degli stessi, determinando quindi una ulteriore razionalizzazione delle dotazioni tecniche per la sala CED (server).

Verrà infine avviata una sperimentazione mettendo a disposizione di almeno 30 dipendenti, un pc portatile con docking station, per una prima fase di test che possa portare all'eliminazione della postazione di lavoro fissa, con conseguente razionalizzazione dell'utilizzo degli spazi destinati a ufficio.

3.2 PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA)

Premessa

Il presente Piano di organizzazione del lavoro agile 2024-2026, predisposto tenendo conto dell'articolo 14, comma 1, della 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 D.L. 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, dell'Inapp.

Il presente documento costituisce un aggiornamento del POLA 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, 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 in 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";
- del D.P.C.M. 23 settembre 2021, secondo cui a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001, è in presenza;
- delle misure adottate dall'Istituto in funzione del rispetto delle prescrizioni di contenimento dell'epidemia da Covid-19, che hanno allora inciso e significativamente sull'implementazione in Inapp, come in ogni altra P.A., del lavoro agile;
- del decreto del Ministro della Pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, recante 'Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni', e in particolare l'articolo 1, comma 3, del medesimo decreto, secondo cui, "*Nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile (…) da definirsi ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), e tenuto che a decorrere dalla data di cui al comma 1 il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l'accesso a tale modalità, ove consentito a legislazione vigente, potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizionalità:*

  (…) b) un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza";
- 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;
- 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;
- da ultimo, 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.

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 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 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 da remoto.

Occorre ancora aggiungere, come effettuato con il POLA adottato con la citata determina n. 260/2021, che, con decreto n. 34 del 19 maggio 2020 (art. 263, comma 3 bis), è stato istituito l'Osservatorio nazionale sul lavoro agile. Con decreto del 4 novembre 2020 del Ministro per la Pubblica amministrazione, l'Inapp è stato inserito tra gli Enti facenti parte del medesimo Osservatorio. Con decreto del 21 gennaio 2021 sempre del Ministro per la Pubblica amministrazione, l'allora Presidente dell'Inapp, Prof. Sebastiano Fadda, è stato allora nominato Componente del medesimo Osservatorio.

3.2.2 Esperienza del lavoro agile in Inapp

In linea con la normativa emergenziale di contenimento e gestione della pandemia di Covid-19, e in particolare in conformità all'art. 87, comma 1, del decreto-legge n. 18 del 17 marzo 2020, l'Inapp ha adottato (come da Comunicazione di servizio n. 3 del 10 marzo 2020) nel biennio 2020-2021 il lavoro agile 'semplificato' quale *"modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa"* necessaria a *"contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell'azione amministrativa*".

Va osservato che, rispetto all'applicazione del lavoro agile in Inapp, ha sicuramente costituito una prima base organizzativa utile l'esperienza già maturata nell'assegnazione di oltre cinquanta unità di personale al telelavoro, all'esito dell'adozione di apposito regolamento interno adottato nel 2017, condiviso con le Organizzazioni sindacali.

Dopo la prima fase di gestione dell'emergenza sanitaria da Covid-19 e per la prima parte del 2022, la quasi totalità dei dipendenti dell'Inapp ha continuato a svolgere regolarmente la propria attività in regime di lavoro agile 'semplificato' (ossia senza il ricorso agli appositi accordi individuali ed agli obblighi informativi analiticamente previsti negli artt. 18 e 23, legge 22 maggio 2017, n. 81) per parte della settimana lavorativa (secondo il criterio della prevalenza del lavoro in presenza).

Una limitatissima parte del personale ha svolto, anche in questa fase, quasi integralmente la propria prestazione da remoto in considerazione delle proprie condizioni di fragilità, tenendo conto delle indicazioni in tal senso formulate dal Medico Competente dell'Istituto a seguito delle periodiche visite di idoneità.

La progressiva messa a regime del lavoro agile ha comportato un cambiamento, in termini di approccio al lavoro e di ottimizzazione dei processi e il ripensamento delle modalità che caratterizzano le attività quotidiane non solo fuori, ma anche all'interno della sede dell'Istituto, incidendo anche sulla possibilità di gestire le attività da remoto senza ripercussioni sullo svolgimento tempestivo ed efficace delle stesse.

Dal 1° aprile 2022 l'Inapp ha avviato l'applicazione a regime del medesimo istituto gestionale procedendo alla stipula con tutti i dipendenti interessati di apposito contratto individuale di lavoro agile debitamente comunicato alle Autorità competenti.

Attualmente i contratti individuali, rinnovati in data 1° aprile 2023, sono in scadenza al 31 marzo 2024.

Ai fini dell'incremento significativo del ricorso consapevole e costruttivo al lavoro agile, 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 2023 raffrontati con il 2022, dai quali si evince come in Istituto, sia oramai consolidato il cambiamento del modo di lavorare:

- gli utenti attivi su Microsoft Teams sono 384 (381 nel 2022);
- sono state in media 764 al mese le riunioni svolte attraverso la piattaforma Microsoft Teams (erano 813 nel 2022);
- di contro nel 2023 sono state fatte in media 495 chiamate al mese con il medesimo software, contro le 347 del 2022;
- l'accesso ai software gestionali d'Istituto è al 65% garantito tramite accesso via web (60% nel 2022), necessitando di VPN solo l'accesso alle cartelle condivise ed ai software gestionali più strettamente amministrativi (quali Iweb, Inaz Paghe e TeamGov) che non si è ritenuto di esporre sul web, stante la peculiarità dei dati trattati e depositati negli stessi software e DB;
- tutto il personale dispone di firma digitale e PC portatile per il lavoro agile ed il telelavoro, consolidandosi nel 2023, la situazione già raggiunta nel 2022.

Anche nel 2023 è proseguita l'azione di digitalizzazione dei processi e di dematerializzazione dei procedimenti amministrativi, che rende ancora più attuabile il lavoro agile e, con esso, le attività, amministrative e tecnico/scientifiche, dell'Istituto.

In proposito, attraverso la piattaforma informatica 'Civilia' – dopo che negli anni precedenti erano già stati utilmente dematerializzati tutti i procedimenti per l'affidamento di beni e servizi, per l'individuazione e la contrattualizzazione dei collaboratori, per il pagamento delle fatture, per la gestione dei rimborsi delle spese delle missioni del dipendente, per la sottoscrizione delle Convenzioni e degli Addendum dell'Agenzia Erasmus+, per la stipula dei contratti di Lavoro Agile e per l'effettuazione del monitoraggio periodico delle attività svolte sempre in lavoro agile – nel 2023 è stata, altresì, implementata la dematerializzazione, sempre all'interno di Civilia, della procedura per la gestione delle mobilità interne, dell'intero flusso delle missioni del personale (a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento per Missioni in Italia e all'estero), degli ordini e pagamenti riferiti a materiali di diffusione e comunicazione (gadget). Infine, nel mese di dicembre 2023, è stato digitalizzato anche il processo per la stipula del contratto di telelavoro e quello per il monitoraggio delle attività svolte con tale metodologia. Sono inoltre in sede di sviluppo le attività per la digitalizzazione di ulteriori processi e procedimenti amministrativi.

Va ancora aggiunto come l'adozione della piattaforma 'Archimede' ha garantito anche nel 2023 la dematerializzazione dei procedimenti per l'erogazione di benefici socio-assistenziali in favore del personale, tra cui i sussidi e le borse di studio per i figli frequentanti la scuola media, le scuole superiori e l'università, nonché i permessi relativi al diritto allo studio di cui all'art. 3, D.P.R. n. 395/1988; a questi si è aggiunta la procedura per il rimborso, come forma di sostegno al reddito nell'ambito delle misure di welfare, delle spese relative alle utenze domestiche.

È stata, inoltre, 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 e 2022.

Continuando, è bene ricordare come nel 2023 si sia proceduto in Inapp alla progettazione e ingegnerizzazione di un cruscotto di monitoraggio, nel quale vengano esposti, in forma analitica e aggregata, tutte le informazioni relative agli affidamenti di beni e servizi (procedura, contratto, stato avanzamento lavori e pagamenti), che entrerà a regime dal 2024 e permetterà, attraverso la corretta profilazione, l'accesso ai dati di gestione riconducibili alla singola Struttura /Servizio/Ufficio.

E ancora, nel 2023 è stato avviato un progetto *paper free*, che porterà, a partire dal 2024, l'utenza Inapp a utilizzare un processo informatico per richiedere servizi interni (ad esempio, materiale di cancelleria) o a rilasciare autodichiarazioni digitali native (per assenza conflitti di interessi, dichiarazioni sostitutive, domande di permessi/congedi/astensioni ecc.), senza più utilizzare moduli cartacei, ma diversamente, compilando il modulo digitalizzato sull'apposito sistema informativo, accessibile sia dall'Intranet dell'Istituto che esposto sul web.

Va altresì considerato che, allo stato attuale, il corretto utilizzo degli strumenti tecnologici messi a disposizione dall'Istituto (spazio cloud, VPN e accesso via WEB) garantisce la piena fruibilità di ogni informazione utile allo svolgimento delle proprie attività lavorative in lavoro agile.

Come già avvenuto in passato, inoltre, la piattaforma Microsoft Teams, come ogni ulteriore ed eventuale piattaforma di condivisione da remoto, garantisce e garantirà la partecipazione della totalità del personale dell'Istituto alle diverse sessioni formative, che verranno organizzate su argomenti di particolare rilevanza (prevenzione della corruzione, trattamento dati personali ai sensi del GDPR, procedure di evidenza pubblica e nuovo Codice dei contratti pubblici, previsioni del Codice dell'amministrazione digitale e dematerializzazione, potenzialità del lavoro agile nell'organizzazione del lavoro ecc.).

Va infine evidenziato come l'uso della diretta streaming, garantisce e continuerà a garantire all'utenza, la massima partecipazione da remoto agli eventi organizzati dall'Istituto presso le proprie sedi.

Ad oggi, pertanto, è possibile 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 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.

Può, dunque, assumersi che anche l'esperienza maturata nel 2023 ha messo in evidenza tutte le potenzialità del lavoro agile. 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 Indagine sul lavoro agile

Come premesso, il 31 marzo 2023 sono stati rinnovati gli accordi individuali, già sottoscritti il 1° aprile 2022, con termine finale al 31 marzo 2024, anche nell'attesa che si pervenisse alla firma del CCNL di settore, recentemente avvenuta il 18 gennaio 2024.

Alla luce di ciò si ritenuto opportuno programmare la somministrazione della nuova indagine a decorrere dal 1° aprile 2024, ossia a due anni di distanza dal rinnovo del precedente periodo di

assegnazione al lavoro agile, prendendo a riferimento, come periodo di indagine, il biennio 1° aprile 2023 - 31 marzo 2024.

L'indagine, sempre rivolta a tutto il personale dell'Inapp, avrà quale principale obiettivo la valutazione dell'efficacia dello svolgimento delle attività lavorativa in modalità agile, misurata mediante una serie di variabili e indicatori, alcuni dei quali già previsti nella rilevazione realizzata nel 2021, i cui principali risultati si trovano riassunti nel primo Piano integrato di attività e organizzazione, ossia il PIAO 2022-2024 dell'Inapp, nonché riportati in modo completo all'interno del working paper 'Il lavoro agile emergenziale in Inapp: evidenze da un'indagine in un ente pubblico di ricerca', realizzato dalle colleghe Tiziana Canal, Valentina Gualtieri e Rosita Zucaro e di cui al link: https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3487, a cui si rinvia integralmente. Come nella passata edizione, saranno dunque rilevate potenzialità e criticità riscontrate, incardinandole secondo le previsioni degli accordi individuali sottoscritti.

Il questionario di rilevazione, già predisposto, è una versione aggiornata e rimodulata rispetto a quello utilizzato nel 2021, che tiene conto dell'esperienza maturata, oltre che di specifici confronti sia con l'Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane sia scientifici sul punto, come l'evento 'Il lavoro agile emergenziale in Inapp. Evidenze da un'indagine in un Ente Pubblico di Ricerca' (https://www.inapp.org/it/eventi/il-lavoro-agile-emergenziale-inapp-evidenze-da-un'indagine-un-ente-pubblico-di-ricerca), nel quale sono stati presentati i principali risultati della prima survey interna sul tema, raccolti nello specifico working paper poc'anzi citato.

Il questionario di rilevazione è articolato nelle aree di analisi che caratterizzano le condizioni abilitanti al lavoro agile, la salute organizzativa, la salute professionale e salute digitale, secondo indicatori rilevati dal citato accordo, e comprende una sezione dedicata alla qualità della vita lavorativa, che consente di individuare e quantificare costi ed opportunità evidenziati da ciascun rispondente riguardo all'esperienza di lavoro agile in Inapp.

È, inoltre, in fase di elaborazione la novità significativa introdotta in questa nuova edizione dell'indagine, ossia l'utilizzo di dati amministrativi a complemento delle evidenze raccolte in modo diretto tramite il questionario.

Si ritiene, infatti, importante, oltre alla raccolta di informazioni sull'esperienza vissuta dal personale Inapp, inquadrare e descrivere, anche attraverso dati quantitativi oggettivi, l'utilizzo della modalità agile.

I sistemi informativi nelle disponibilità dell'Inapp, adottati per la rilevazione delle presenze del personale, consentono il calcolo di una serie di indicatori, utili a quantificare l'effettivo utilizzo del lavoro agile.

Saranno quindi realizzate analisi di background per conoscere:

- il numero effettivo di lavoratori e lavoratrici che nel periodo d'interesse hanno usufruito di giornate da remoto;
- la distribuzione di lavoratori e lavoratrici in base alla percentuale massima teorica dei giorni lavorativi da svolgere da remoto (come indicata di cui all'allegato A all'Accordo individuale per il lavoro agile);
- la distribuzione dei lavoratori e lavoratrici in base al numero di giorni effettivamente lavorati e al numero di giorni effettivamente lavorati da remoto.

Tali statistiche saranno prodotte suddividendo la popolazione lavorativa INAPP anche rispetto alle caratteristiche individuali (sesso e classi di età) e lavorative (profilo, livello, personale amministrativo/di ricerca).

Si procederà, inoltre, ad un'analisi dei dati che permetterà di verificare anche possibili comportamenti diversificati durante il biennio. In altri termini, saranno studiati possibili fenomeni di stagionalità associati ad una maggiore fruizione di lavoro da remoto, dai quale poter anche evincere eventuali picchi lavorativi.

3.2.4 Obiettivi generali perseguiti attraverso il lavoro agile

Attraverso l'adozione del 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 2022-2023, 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;
- riprogettazione e ottimizzazione degli spazi di lavoro, nonché 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 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 la socializzazione e la condivisione delle informazioni.

In tal senso, va ricordato, con la giusta considerazione, come anche nel 2023 la rete Intranet d'Istituto ha offerto un accesso utile 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 CO2 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 completato un percorso condiviso con le Organizzazioni sindacali, 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.

L'Istituto ha, come premesso, significativamente migliorato nel corso del 2023 la strumentazione tecnologica necessaria all'implementazione del lavoro agile a regime.

Va ancora evidenziato che l'Inapp nel corso del 2023 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 2023 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[65] di recente rilevati, riferiti al set di indicatori che misurano la performance organizzativa prevista nel D.Lgs. n. 150/2009, evidenziano un 'Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale' pari all'83,25% 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.

Nel 2023, inoltre, l'Istituto ha aggiornato il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance[66], includendo l'aggiornamento dei criteri di valutazione dei comportamenti. In questo contesto, sono stati individuati comportamenti organizzativi correlati allo svolgimento delle attività lavorative in modalità agile, in attuazione di quanto previsto dalle 'Linee guida sul

[65] L'Istituto ha provveduto a gennaio 2024 ad inserire i dati relativi agli indicatori comuni per l'anno 2023 sul Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base della Circolare n. 2 del 30.12.2019.

[66] Aggiornamento 2023 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance, adottato con delibera del Consiglio di amministrazione Inapp n. 10, del 30 ottobre 2023.

piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance' del dicembre 2020 del Dipartimento della Funzione pubblica.

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 le amministrazioni pubbliche. In particolare, mettendo a confronto quelli registrati tra il 2022 e il 2023, si possono di seguito evidenziare alcuni risultati conseguiti dall'Istituto; tra i quali, un risparmio sulla 'Spesa per energia elettrica al metro quadro' pari al 46 per cento e sulla spesa per carta, cancelleria e stampati del 52 per cento.

Non trascurabile è anche il dato della 'Tempestività dei pagamenti', indicatore annuale largamente diffuso quale misura significativa dell'efficienza amministrativa, che fa registrare un incremento di 28 pp nel 2023 rispetto al 2022.

Nel Piano di formazione 2024 è stata dedicata attenzione all'aggiornamento delle competenze e conoscenze in materia di digitalizzazione, oltre che rispetto a software rilevanti per il miglioramento delle attività lavorative come Microsoft Excel. Inoltre, sempre nel 2024, in forza di una convenzione sottoscritta con la SNA nel dicembre 2023, tutto il personale verrà coinvolto in attività formativa sull'impatto e sulle potenzialità del Lavoro ai fini dell'incremento della produttività del lavoro.

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.
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.

Soggetti	Processi	Strumenti
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 PER L'ANNUALITÀ 2024

Introduzione

La formazione e l'aggiornamento del personale rappresentano una esigenza basilare e costituiscono parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, quale uno dei fattori determinanti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'attività dell'Istituto.

La formazione riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e 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.

In tale contesto, si inserisce la direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione, adottata il 23 marzo 2023, avente per oggetto la 'Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR', che ha 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 circolare del 23 novembre 2023, avente ad oggetto 'Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale', ha fornito 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.

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 assume anche la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità ed attuazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

Il Piano della formazione annuale del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi da implementare nel corso di un triennio, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Fermo quanto sopra, l'Inapp porrà in essere ogni sforzo per raggiungere gli obiettivi indicati dal Ministro della Pubblica amministrazione nei documenti programmatici sopra riportati, cercando di proporre ad ogni dipendente una serie di interventi formativi utili al miglioramento delle proprie competenze.

Fabbisogni formativi

L'indagine sui fabbisogni formativi, che si svolge di prassi ogni tre anni a cura dell'Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane, si configura come primo passo per coinvolgere direttamente tutti i dipendenti dell'Istituto, quali protagonisti attivi

nell'individuazione delle priorità formative e si inquadra all'interno del processo della progettazione formativa e della formalizzazione del Piano formativo annuale.

I dati raccolti nella rilevazione per il triennio 2023-2025 sono stati condensati dall'Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane, con il supporto del Servizio Statistico dell'Istituto, nel Piano di formazione per il medesimo triennio, costituente parte del presente PIAO. Quest'ultimo documento di rilevanza formativa ha ovviamente natura sintetica, dovendo lo stesso poi trovare attuazione nel dettaglio nei piani formativi per le singole annualità.

Premessa sui contenuti del Piano formativo 2024

Tenuto conto di quanto sopra descritto e della necessità di avviare la programmazione della formazione per l'anno in corso, occorre in premessa evidenziare come le risorse a disposizione per la formazione per l'annualità 2024 siano risultate assolutamente esigue in sede di predisposizione del bilancio di previsione per la medesima annualità, attesa l'ormai consolidata insufficienza del contributo istituzionale di finanziamento dell'Istituto a coprire gli stessi costi insopprimibili.

Il presente Piano, pertanto, laddove nel corso dell'annualità 2024 dovessero risultare disponibili ulteriori risorse, potrà essere suscettibile di aggiornamento.

Nello stesso in ogni caso vengono indicati anche corsi di formazione che potranno in concreto essere implementati nel corso della medesima annualità solo laddove tali risorse si dovessero effettivamente rendere disponibili, così da avere sin d'ora una base programmatica cui fare affidamento.

Come sopra premesso, il presente Piano annuale prevede, in aggiunta alla formazione continua su temi di rilevanza prettamente correlata alla natura delle attività di assegnazione del personale, anche la programmazione di corsi che rivestono carattere obbligatorio e l'aggiornamento sulle novità normative, 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 a molti dei corsi formativi previsti dal presente Piano, al fine di implementare le conoscenze necessarie al migliore svolgimento delle attività assegnate. Il costo della partecipazione dello stesso personale alle medesime attività formative è a carico delle risorse di funzionamento previste in favore della medesima Agenzia.

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.

Tutte le informazioni sulle specifiche attività formative programmate saranno pubblicate nella sezione 'Formazione' della intranet d'Istituto.

Formazione obbligatoria

In proposito, le azioni formative programmate per il 2024 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 e trasparenza*
   - aggiornamento per tutto il personale;

- aggiornamento specifico in favore dei componenti della Task Force e dei Referenti delle varie aree unità organizzative dell'Istituto.

2. *Formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*
   - aggiornamento in favore del personale nel rispetto delle previsioni del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i;
   - corso ad hoc in favore dei cd. preposti;
   - corso di aggiornamento in favore degli RLS;
   - corso BLSD (rianimazione cardiopolmonare e defibrillazione precoce).

3. *Formazione in materia di Nuovo Codice di regolamentazione dei Contratti pubblici*
   - Corso di formazione in merito alle novità di maggiore rilievo introdotto dal nuovo Codice dei Contratti pubblici, come emanato con D.Lgs. n. 36/2023, dedicato al personale che riveste in Inapp incarichi correlati al presidio della regolarità delle procedure di affidamento di servizi, così da garantire l'aggiornamento delle competenze a tal fine necessarie. Focus specifico su ruolo, compiti e responsabilità dei RUP/DEC.

Formazione continua

Come sopra premesso, la Formazione Continua riguarda azioni formative rivolte al personale sulle materie di più diffusa applicazione intersettoriale.

Le azioni formative in quest'ambito programmate per il 2024, che devono intendersi strategiche perché finalizzate ad accrescere i livelli di competenza e conoscenza strettamente correlati al migliore svolgimento delle attività e quindi all'ottimale assegnazione degli obiettivi dell'Istituto, sono quelle sotto riportate e verranno svolte compatibilmente con le risorse disponibili:

- aggiornamento delle conoscenze e competenze relative alla gestione delle risorse umane;
- aggiornamento delle conoscenze e competenze relative a temi amministrativi e contabili e di controllo;
- attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle Strutture di Ricerca e Servizio Statico;
- attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle Strutture di Ricerca e nel Servizio Statistico e nel Servizio Sistemi Informativi automatizzati;
- attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle attività correlate alla comunicazione ed alla gestione/conservazione della documentazione, oltre che ad ogni altro aspetto connesso con il supporto all'attività istituzionale degli organi di vertice dell'Istituto;
- attività formativa in ordine all'utilizzo di software: Microsoft Excel, Civilia, Folium ecc.;
- attività formativa su lingua inglese e tedesca;
- attività formativa in materia di competenze trasversali.

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.

Va, inoltre, aggiunto che l'Inapp aderirà anche per il 2024 al Programma formativo Inps 'Valore-PA', laddove rifinanziato, che ha previsto sino al 2023 una serie di corsi destinati ai dipendenti delle Pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale, tra cui progettazione europea, previdenza obbligatoria e complementare, appalti e

contratti pubblici, valutazione dell'impatto e dell'efficacia delle politiche pubbliche, disciplina del lavoro, personale e organizzazione, gestione del documento informatico, gestione delle risorse umane, leadership e management. Nel corso del 2023, hanno partecipato effettivamente a tale programma circa 10 dipendenti Inapp, a fronte di oltre venti candidature presentate.

Continuerà, inoltre, per tutto il 2024 la piena adesione dell'Inapp alle attività organizzate dal Dipartimento della Funzione pubblica e dal Formez mediante il 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 in Inapp è stato costituito un gruppo di lavoro per presidiare al meglio le potenzialità del Progetto in questione.

Rispetto al 2023, mediante il suddetto programma i dipendenti, individuati dai responsabili diretti delle risorse umane, sono stati segnalati per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie i cui ambiti sono definiti dall'Inps in base alle esigenze formative rilevate e che sono proposti dalle Università coinvolte avvalendosi della collaborazione di strutture pubbliche o private dotate di particolare esperienza formativa. L'Inps, compatibilmente con le risorse disponibili, ha attivato i corsi che hanno ottenuto le maggiori richieste di adesione per ciascun ambito.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, anche ulteriori interventi formativi, approfondimento ed aggiornamento a domanda, qualora ne emerga la necessità in relazione ad aspetti scientifici e a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti ad ambiti di interesse.

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.

In fase di monitoraggio, sia periodico che a consuntivo, andranno in particolare evidenziati gli scostamenti tra quanto previsto e quanto realizzato.

Valutazione

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, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, in vigore dal 1° gennaio 2020, è stata disposta la cessazione dell'applicazione 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 ricorre anche l'art. 6, comma 13, D.L. 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 finanziare allo stato disponibili, come sopra premesso, per l'organizzazione di interventi formativi, come di seguito descritti, in favore del personale nel corso del 2024 (parte degli interventi, come verrà indicato nelle singole schede successivamente riportate, sono inoltre finanziati con risorse di competenza della annualità 2023). Solo il reperimento, nel corso del 2024, di ulteriori risorse finanziarie, tuttavia, permetterà di realizzare tutti gli interventi formativi indicati nel presente Piano.

Le risorse allo stato destinate alla formazione per l'anno 2024 sono riportate nei seguenti capitoli di bilancio:

Capitolo	Fondi	Descrizione
1.03.02.04.004	Istituzionale	Acquisto di servizi per formazione obbligatoria personale TI
		€ 25.000,00
Capitolo	**Fondi**	**Descrizione**
1.03.02.04.999	Istituzionale	Corsi di formazione per il personale a tempo indeterminato
		€ 50.000,00
Capitolo	**Fondi**	**Descrizione**
1.03.02.04.999	Erasmus Plus	Corsi di formazione per il personale a tempo indeterminato
		€ 5.000,00

Rapporto finale

Entro il 31 gennaio 2025 verrà redatto un rapporto finale sulle attività effettivamente erogate in attuazione del presente Piano di formazione 2024.

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 2024 verranno realizzate attività formative inerenti le seguenti tematiche:

- anticorruzione e trasparenza;
- appalti e contrattualistica pubblica;
- protezione dei dati personali.

Parti di tali attività erano già previste nel Piano di formazione 2023. Nell'anno 2024 verrà realizzata anche la specifica formazione su:

- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- nuovo Codice dei contratti pubblici.

La piena realizzazione di tali interventi formativi dipenderà anche dalla piena disponibilità delle risorse economico-finanziarie a tal fine necessarie.

- **Promozione della cultura, della legalità e della gestione del rischio corruzione**

Finalità formativa	Aggiornamento delle conoscenze e competenze del personale in materia di misure per la prevenzione della corruzione. Focus su aggiornamento della normativa vigente in materia e sulla sua applicabilità all'interno di un ente pubblico di ricerca.
Destinatari	Tutto il personale
Modalità di erogazione	☐ In presenza ☒ Remoto ☐ Blended
Formatore	☐ Interno ☒ Scuola nazionale dell'Amministrazione (SNA)
Numero partecipanti previsti	Tutto il personale
Previsione di spesa	€ 1.856,10 (risorse di competenza annualità 2023 e 2024)
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

- **Il Codice dei contratti pubblici - Aggiornamento**

Finalità formativa	Aggiornamento permanente delle competenze già in possesso del personale operante nel settore Gare e appalti. Focus specifico su novità normative intervenute in materia di affidamenti pubblici e su ruolo, compiti e responsabilità dei RUP/DEC.
Destinatari	È prevalentemente rivolto al personale dell'Ufficio Gare e appalti e al personale designato quale R.U.P./D.E.C. come anche ai Dirigenti degli Uffici a carattere amministrativo e loro delegati.
Modalità di erogazione	☐ In presenza ☐ Remoto ☒ Blended
Formatore	☐ Interno ☒ Scuola nazionale dell'Amministrazione (SNA)
Numero partecipanti previsti	50
Previsione di spesa	€ 6.880,50 (risorse di competenza annualità 2023 e 2024)
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

- **Sistemi e Strumenti per la prevenzione della corruzione: dalla L. 190/2012 al PNRR**

Finalità formativa	Il corso si propone di formare i dipendenti conferitari di specifico incarico sul sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti utilizzati per affrontare il complesso tema della corruzione all'interno della Pubblica amministrazione. Il corso si caratterizza per l'interdisciplinarietà degli aspetti approfonditi: organizzativo, incline a un taglio pratico in cui verrà data esemplificazione delle nozioni più teoriche; e giuridico, in cui verrà analizzata la disciplina in tema di prevenzione della corruzione. Sono anche previste sessioni relative alla fase di *risk assessment* (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e alla fase di mitigazione del rischio (selezione e progettazione delle misure di trattamento).
Destinatari	Componenti della task force istituita e Referenti nominati per la implementazione delle misure di contrasto al rischio corruzione.
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☐ Remoto ☐ Blended
Formatore	☐ Interno ☒ Scuola nazionale dell'Amministrazione (SNA)
Numero partecipanti previsti	40
Previsione di spesa	€ 4.128,30 (risorse di competenza annualità 2023 e 2024)
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

- **Protezione dei dati personali (GDPR) - Aggiornamento**

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 ☒Società esterna
Numero partecipanti previsti	Tutto il personale
Previsione di spesa complessiva	€ 4.800,00
In considerazione delle risorse allo stato a disposizione sul capitolo per la formazione obbligatoria, tale corso inizialmente coinvolgerà n. 187 dipendenti. La parte restante del personale sarà coinvolta non appena si potrà disporre di risorse ulteriori.	Spesa effettivamente prevista in occasione del primo intervento da realizzare su tale specifico tema: € 2.244,00
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

Finalità formativa	Focus sull'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'ambito di un Ente di Ricerca, come l'Inapp, in funzione delle attività proprie dall'Istituto.
Destinatari	Privacy Manager e personale autorizzato (SAT)
Modalità di erogazione	☐ In presenza ☐ Remoto ☒ Blended
Formatore	☒ Interno: DPO Inapp ☐ Società esterna
Numero partecipanti previsti	Tutto il personale
Previsione di spesa (in termini di costo della formazione	€ 0,00
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

- **Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

Finalità formativa	Aggiornamento e prima formazione (per soggetti neo assunti) sulla normativa generale in materia di Igiene e Sicurezza sui luoghi di lavoro.
Destinatari	Aggiornamento per tutto il personale (secondo le tempestiche del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) Nuovi assunti (oltre che tirocinanti e assegnisti di ricerca) Dirigenti RLS Addetti al primo soccorso
Modalità di erogazione	☐ In presenza ☐ Remoto ☒ Blended
Formatore	☐ Interno ☒ Sintesi srl
Numero partecipanti previsti	Tutto il personale interessato
Previsione di spesa	€ 21.500,50 (risorse di competenza del 2024)
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Servizio Documentazione, Affari Generali e supporto alle funzioni trasversali - Unità funzionale Formazione

Formazione continua

Nel 2024 verranno realizzate le seguenti attività formative:

- organizzazione del lavoro - Lavoro agile;
- informatica: applicativo Microsoft Excel;
- valutazione delle Politiche pubbliche (ASVAPP).

Parti di tali attività erano già previste nel Piano di formazione 2023.

Le successive schede sono raggruppate per le seguenti area tematiche:

- giuridico amministrativo;
- contabilità;
- tecnico-scientifica e statistica;
- comunicazione;
- informatica per il personale sull'uso degli applicativi dell'Istituto;
- lingua.

All'interno di ciascuna area tematica sono declinati i vari corsi di formazione potenzialmente programmati per l'annualità 2024. La realizzazione delle stesse dipenderà delle risorse effettivamente a disposizione. Nelle singole schede sono indicate le risorse allo stato effettivamente stanziate.

- **Organizzazione del lavoro**

Lavoro agile	
Finalità formativa	Fornire le conoscenze e competenze necessarie per la migliore implementazione del lavoro agile attraverso il miglioramento: - dell'organizzazione del lavoro per obiettivi; - della flessibilità organizzativa; - dell'incremento della produttività; - del miglioramento del benessere organizzativo
Destinatari	Tutto il personale Inapp
Modalità di erogazione	☐ In presenza ☒ Remoto ☐ Blended
Formatore	☐ Interno ☒ Scuola nazionale dell'Amministrazione (SNA)
Numero partecipanti previsti	Tutto il personale, ivi compresi i dirigenti amministrativi
Previsione di spesa	€ 9.174,00 (risorse di competenza 2023)
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

- **Area informatica**

Applicativo Microsoft Excel: aggiornamento	
Finalità formativa	Migliorare le conoscenze/competenze del personale sulle funzioni e potenzialità dell'applicativo Microsoft Excel: livelli intermedio, avanzato e power query. Focus specifico sulle funzioni dello stesso software per svolgere le quotidiane attività del personale nell'ambito delle mansioni assegnate.
Destinatari	Si rivolge a tutto il personale
Modalità di erogazione	☐ In presenza ☒ Remoto ☐ Blended
Formatore	☐Interno ☒Società esterna
Numero partecipanti previsti	Tra 150 e 300 dipendenti, ivi compresi i dirigenti amministrativi
Previsione di spesa	€ 34.020,00 (risorse competenza 2023)
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

Aggiornamento sull'utilizzo degli applicativi d'Istituto	
Finalità formativa	Aggiornamento permanente delle conoscenze necessarie all'utilizzo degli strumenti informatici interni per lo svolgimento delle attività: Civilia, Folium, Archimede ecc.
Destinatari	Tutto il personale Inapp
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☒ Interno: Servizio SIA e Servizio Documentale (relativamente a Folium e fascicolazione) ☐ Società esterna
Numero partecipanti previsti	Su richiesta
Previsione di spesa	€ 0,00
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

Sharepoint for Administrators e Team Collaboration	
Finalità formativa	Promovere la conoscenza del software 'Sharepoint for Administrators e Team Collaboration'. Tale intervento formativi ha come focus la gestione amministrativa di Sharepoint per: la gestione e configurazione dell'architettura e delle componenti; la creazione di siti e spazio dati; la creazione e gestione dei profili autorizzativi. Inoltre, con tale intervento si intende incrementare, in capo ai discenti interessati, la competenza di base sulla Team Collaboration, e in particolare su: Team Site e contenuti; document management system; condivisione e Team Collaboration.
Destinatari	Personale assegnato al Servizio SIA
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☒ Interno ☐ Società esterna
Numero partecipanti previsti	Circa 10 dipendenti
Previsione di spesa	€ 1.000,00
Il numero delle iniziative formative dipenderà dalle risorse a disposizione; l'attuale stanziamento, come da previsione di spesa sopra riportata, risulta, infatti, idoneo a finanziare solo un ristretto numero di iniziative, assolutamente insufficiente rispetto alle esigenze effettive del personale e, comunque, alle indicazioni del Ministro della Pubblica amministrazione, riportate nella circolare del 23 novembre 2023, sopra richiamata.	
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

Applicativo Microsoft Excel: livello base	
Finalità formativa	Sviluppare la conoscenza dell'applicativo Microsoft Excel, così da avviare il personale nella comprensione delle funzioni e potenzialità del medesimo software nello svolgimento delle mansioni assegnate.
Destinatari	Dipendenti che hanno un livello di conoscenza base dell'applicativo Excel
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☒ Interno ☐ Società esterna
Numero partecipanti previsti	Da definire in funzione degli esiti del test per lo svolgimento dei corsi più avanzati in tema di Microsoft Excel, come sopra previsti
Previsione di spesa	€ 0,00
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Servizio Statistico / Unità funzionale Formazione

SPSS (e altri applicativi statistici)	
Finalità formativa	Sviluppare e incrementare la conoscenza dell'applicativo SPSS (ed eventualmente anche R e STATA), così da accrescere, in termini diffusi, la capacità di elaborazione dei dati nel personale impegnato in attività di ricerca.
Destinatari	Dipendenti che hanno necessità, rispetto alle mansioni di assegnazioni, di migliorare il proprio livello di conoscenza dell'applicativo SPSS (oltre che degli altri applicativi sopra richiamati)
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☒ Interno ☐ Società esterna
Numero partecipanti previsti	Da definire (verranno effettuati appositi test per la verifica dei livelli di conoscenza degli applicativi in questione)
Previsione di spesa	€ 0,00
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Servizio Statistico / Unità funzionale Formazione

- **Area scientifica**

Valutazione Politiche Pubbliche	
Finalità formativa	Incrementare le competenze del personale assegnato alle attività di valutazione delle politiche pubbliche di interesse dell'Istituto. Perseguire una conoscenza specifica di metodologie statistico-econometriche e delle competenze tecniche specialistiche, congiuntamente a una elevata capacità nell'attività di divulgazione dei risultati che permetta una comprensione chiara delle evidenze ottenute.
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 ☒ ASVAPP
Numero partecipanti previsti	Da definire (comunque da 75 a 125 dipendenti)
Previsione di spesa	€ 78.000, nell'ipotesi di maggiore partecipazione (risorse di competenza delle annualità 2023 e 2024)
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Servizio Statistico / Unità funzionale Formazione

Gestione delle indagini quali/quantitative	
Finalità formativa	Incrementare le competenze del personale assegnato allo svolgimento di analisi e/o ricerche quali/quantitative, oltre che alla elaborazione dei dati e alla costruzione degli strumenti di rilevazione.
Destinatari	Dipendenti assegnati alle suddette attività ed aventi necessità di aggiornare e perfezionare le proprie competenze in materia.
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☒ Interno ☐ Società esterna
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 0,00
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

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.
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 ☒ Società esterna
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 2.000,00 (risorse di competenza 2024)
Il numero delle iniziative formative dipenderà dalle risorse a disposizione; l'attuale stanziamento, come da previsione di spesa sopra riportata, risulta, infatti, idoneo a finanziare solo un ristretto numero di iniziative, assolutamente insufficiente rispetto alle esigenze effettive del personale e, comunque, alle indicazioni del Ministro della Pubblica amministrazione, riportate nella circolare del 23 novembre 2023, sopra richiamata.	
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

- **Agenzia nazionale Erasmus+**

Interventi a sostegno dell'aggiornamento delle competenze del personale dell'Agenzia	
Finalità formativa	Fornire supporto per un costante aggiornamento delle competenze in possesso del personale assegnato all'Agenzia nazionale Erasmus+.
Destinatari	Da individuare in funzione delle specifiche esigenze correlate alle attività di assegnazione ed ai temi di interesse presidiati dalla medesima Agenzia.
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☐ Interno ☒ Società esterna
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 5.000,00 (risorse di competenza 2024)
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

- **Competenze trasversali**

Interventi per promuovere le competenze trasversali	
Finalità formativa	Sollecitare la riflessione su alcune competenze trasversali di efficacia personale e di interazione relazionale fondamentali per la maturazione di un atteggiamento e di uno stile di comportamento proattivo e consapevole, sia rispetto alla gestione della propria professionalità sia in relazione alla gestione del lavoro di gruppo e dei rapporti interpersonali.
Destinatari	Tutto il personale
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☒ Interno ☐ Società esterna
Numero partecipanti previsti	Da definire
Previsione di spesa	€ 0,00
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	CUG / Unità funzionale Formazione

- **Area giuridico amministrativa**

Aggiornamento delle conoscenze e competenze relative alla gestione delle risorse umane	
Finalità formativa	Aggiornamento permanente su tutti gli argomenti riguardanti la gestione delle risorse umane: - paghe e contributi; - missioni; - welfare; - trattamento giuridico del personale; - profili legali; - ecc.
Destinatari	Formazione destinata al personale impiegato presso l'Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane e presso l'Ufficio Legale, ivi compreso il relativo dirigente responsabile.
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☐ Interno ☒ Società esterna
Numero partecipanti previsti	25
Previsione di spesa	€ 1.000,00
Termine previsto	Dicembre 2024
Il numero delle iniziative formative dipenderà dalle risorse a disposizione; l'attuale stanziamento, come da previsione di spesa sopra riportata, risulta, infatti, idoneo a finanziare solo un ristretto numero di iniziative, assolutamente insufficiente rispetto alle esigenze effettive del personale e, comunque, alle indicazioni del Ministro della Pubblica amministrazione, riportate nella circolare del 23 novembre 2023, sopra richiamata	
Organizzazione	Unità Funzionale Formazione

- **Area giuridico amministrativa**

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 e bilancio, il controllo di gestione, patrimonio e la performance - bilancio, ragioneria e rendicontazione - performance - patrimonio e logistica - controllo di gestione - performance.
Destinatari	Il personale dell'Ufficio Amministrazione e bilancio; dell'Ufficio Controllo di gestione e performance; del Servizio Documentazione, affari generali e supporto alle funzioni trasversali, ivi compresi i relativi responsabili.
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☐ Interno ☒ Società esterna e Scuola nazionale dell'Amministrazione (SNA)
Numero partecipanti previsti	50
Previsione di spesa	€ 2.000,00 (risorse di competenza 2024)
Il numero delle iniziative formative dipenderà dalle risorse a disposizione; l'attuale stanziamento, come da previsione di spesa sopra riportata, risulta, infatti, idoneo a finanziare solo un ristretto numero di iniziative, assolutamente insufficiente rispetto alle esigenze effettive del personale e, comunque, alle indicazioni del Ministro della Pubblica amministrazione, riportate nella circolare del 23 novembre 2023, sopra richiamata.	
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

- **Area Comunicazione e gestione/conservazione documentale**

Attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle attività correlate alla Comunicazione e alla gestione/conservazione della documentazione, oltre che ad ogni altro aspetto connesso con il supporto all'attività istituzionale degli organi di vertice dell'Istituto	
Finalità formativa	Acquisizione di conoscenze e competenze su argomenti di carattere specialistico nei settori della comunicazione, della gestione/conservazione della documentazione, nonché del supporto all'attività istituzionale degli organi di vertice dell'Istituto.
Destinatari	Si rivolge a tutti i dipendenti impegnati nelle attività sopra indicate.
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☐ Interno ☒ Società esterna
Numero partecipanti previsti	Sino a un massimo di 50
Previsione di spesa	€ 2.000,00
Il numero delle iniziative formative dipenderà dalle risorse a disposizione; l'attuale stanziamento, come da previsione di spesa sopra riportata, risulta, infatti, idoneo a finanziare solo un ristretto numero di iniziative, assolutamente insufficiente rispetto alle esigenze effettive del personale e, comunque, alle indicazioni del Ministro della Pubblica amministrazione, riportate nella circolare del 23 novembre 2023, sopra richiamata.	
Termine previsto	Dicembre 2024 (risorse di competenza 2024)
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

- **Area linguistica**

Lingua inglese	
Finalità formativa	Miglioramento della conoscenza della lingua inglese in favore del personale assegnato ad attività, tecniche e scientifiche, che implicano l'utilizzo costante della medesima lingua.
Destinatari	Tutto il personale impegnato nelle attività sopra indicate.
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☐ Interno ☒ Società esterna
Numero partecipanti previsti	Da definire (tra 150 e 200 unità)
Previsione di spesa	€ 40.000,00 (risorse integralmente da reperire)
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

Lingua tedesca	
Finalità formativa	Apprendimento della conoscenza della lingua tedesca (in funzione del livello di conoscenza).
Destinatari	Tutto il personale interessato (che ha fatto in tal senso richiesta all'Istituto Italiano Studi Germanici).
Modalità di erogazione	☒ In presenza ☒ Remoto ☒ Blended
Formatore	☐ Interno ☒ Società esterna (Goethe Institut)
Numero partecipanti previsti	I/le dipendenti che hanno espressamente richiesto di partecipare a tale iniziativa formativa sono 54
Previsione di spesa	€ 0,00 (corsi a carico dell'Istituto Italiano Studi Germanici)
Termine previsto	Dicembre 2024
Organizzazione	Unità funzionale Formazione

- **Costi previsti a valere sul bilancio di previsione 2023**

AREA TEMATICA	SPESA PREVISTA
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	
Il Codice dei Contratti pubblici - Aggiornamento	€ 8.000,00
Promozione della cultura della legalità e della gestione del rischio corruzione e Codice di comportamento	
Sistemi e Strumenti per la prevenzione della corruzione: dalla legge n. 190/2012 al PNRR	
Totale	**€ 8.000,00**
FORMAZIONE CONTINUA	
Organizzazione del lavoro - Lavoro agile	€ 9.174,00
Applicativo Microsoft Excel (livello intermedio, avanzato e Power Query)	€ 34.020,00
Formazione sulla valutazione delle Politiche Pubbliche (ASVAPP)	€ 38.000,00
Totale	**€ 81.194,00**
Totale complessivo	**€ 89.194,00**

- **Costi previsti a valere sul bilancio di previsione 2024**

AREA TEMATICA	SPESA PREVISTA
FORMAZIONE OBBLIGATORIA	
Il Codice dei Contratti pubblici - Aggiornamento	€ 4.864,90
Promozione della cultura della legalità e della gestione del rischio corruzione e Codice di comportamento	
Sistemi e Strumenti per la prevenzione della corruzione: dalla legge n. 190/2012 al PNRR	
Protezione dei Dati Personali (GDPR) - Aggiornamento	€ 2.244,00
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	€ 17.882,70
Totale	**€ 24.991,60**
FORMAZIONE CONTINUA	
Sharepoint for Administrators e Team Collaboration	€ 1.000,00
Interventi a sostegno dell'aggiornamento delle competenze scientifiche	€ 2.000,00
Interventi a sostegno dell'aggiornamento delle competenze del personale dell'Agenzia nazionale Erasmus+	€ 5.000,00
Aggiornamento delle conoscenze e competenze relative alla gestione delle risorse umane	€ 1.000,00
Aggiornamento delle conoscenze e competenze relative a temi amministrativi e contabili e di controllo	€ 2.000,00
Attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle Strutture di ricerca e Servizio Statistico	€ 2.000,00
Attività formative specialistiche riguardanti il personale impegnato nelle attività correlate alla comunicazione, alla gestione/conservazione della documentazione, oltre che ad ogni altro aspetto connesso con il supporto alla attività istituzionale degli Organi di vertice dell'Istituto	€ 2.000,00
Corso di lingua inglese	*Risorse da reperire*
Formazione su Valutazione delle Politiche Pubbliche (ASVAPP)	€ 40.000,00
Totale	**€ 55.000,00**
Totale complessivo	**€ 79.991,60**

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 on line, accesso ad eventi e servizi bibliotecari, URP)	• Servizio 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 2024-2026

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2024-2026 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**
Adozione versione aggiornata del Codice di comportamento	Codice di comportamento	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	
Adozione versione aggiornata del Codice di comportamento sulla base del nuovo D.P.R.	30/11/2024
Diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Istituto	30/11/2024
Monitoraggio annuale relativo all'attuazione delle norme del Codice di comportamento	30/11/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Codice di comportamento aggiornato	Si/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	Perseguire la 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 2024-2026 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"	30/11/2024
Monitoraggio sull'applicazione del principio di rotazione	30/11/2024
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	30/11/2024

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	Perseguire la 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 2024-2026 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		30/11/2024
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	Perseguire la 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 2024-2026 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
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*
Monitoraggio dell'attuazione della misura	30/11/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive	Si/No	
Verifica dell'effettiva attuazione della disciplina	Numero dichiarazioni	100%

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	Perseguire la 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 2024-2026 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	30/11/2024	

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	Perseguire la 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	Garantire 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 2024-2026 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	30/11/2024
Monitoraggio delle eventuali segnalazioni pervenute	30/11/2024

INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Attività di sensibilizzazione e informazione su diritti e obblighi relativa alla segnalazione di illeciti	SI/NO	
Monitoraggio delle eventuali segnalazioni pervenute	Numero segnalazioni	100%

COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**
OSAT 1	Perseguire la 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 2024-2026 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)	31/07/2024	
Sessioni di sensibilizzazione/informazione/formazione	30/11/2024	
Monitoraggio e valutazione dell'efficacia della formazione	30/11/2024	
Denominazione	**Formula**	**Target**
Definizione sessione specifica del Piano formazione	SI/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	Perseguire la 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 2024-2026 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	30/11/2024	
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	Perseguire la 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 2024-2026 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	30/11/2024	
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	Perseguire la 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 2024-2026 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*	Addendum contratti in essere	controllabile dall'Amministrazione

Termine implementazione della misura	
Sottoscrizione dichiarazione dirigenti di I e II fascia con specifica clausola inerente *pantouflage*	30/11/2024

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	Perseguire la 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 2024-2026 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	30/11/2024	
Monitoraggio dell’attuazione della misura	30/11/2024	
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 la mappatura dei processi e la loro digitalizzazione finalizzate alla semplificazione delle procedure, quest’ultima considerata una misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019	

SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA - PIAO INAPP 2024-2026 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		30/11/2024
Monitoraggio dell’attuazione della misura		30/11/2024
INDICATORE		
Denominazione	**Formula**	**Target**
Rappresentazione schematica dei processi individuati	Si/No	
Report di monitoraggio	Si/No	
COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE		
Codice obiettivo	**Descrizione obiettivo**	
OSAT 3	Procedere con la mappatura dei processi e la loro digitalizzazione finalizzate alla semplificazione delle procedure, quest’ultima considerata una misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019.	

ALLEGATO 2. Amministrazione trasparente. Anno 2023

Elenco degli obblighi di pubblicazione e relativi responsabili

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	**Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)**	**Riferimento normativo**	**Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)**	**Contenuto dell'obbligo**	**Aggiornamento (tempistiche)**	**Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati** (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Responsabile pubblicazione dei dati (RPD)** (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	**Monitoraggio 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**
	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 Normativa che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni	**Entro 20 gg** dall'eventuale aggiornamento pubblicato nella banca dati **Normativa**	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** (Fadda Sebastiano) **Direzione generale** (Grillo Santo Darko) **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 (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	**Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati** (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Responsabile pubblicazione dei dati (RPD)** (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	**Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
1. Disposizioni generali	**Atti generali**	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** Fadda Sebastiano	**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** Fadda Sebastiano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 55, co. 2, D.Lgs. n. 165/2001 art. 12, co. 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 on line 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**
	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 D.P.C.M. 8 novembre 2013	Tempestivo	**RPCT** Cinque Pierpaolo	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
2. Organizzazione	**Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo**	Art. 14, co. 1, lett. a), 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**	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**
		Art. 14, co. 1, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013		Curriculum vitae	Tempestivo	**UdGVRU** Emanuele Mario	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
2. Organizzazione	**Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo**	Art. 14, co. 1, lett. c), 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**	Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica	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		**UdGVRU** Emanuele Mario	**UfATPL** Verdino Daniela	*	
		Art. 14, co. 1, lett. e), co. 1-bis, 1-ter, D.Lgs. n. 33/2013		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Annuale (**entro il 30 novembre** - art. 3, co. 2, D.P.C.M. 23/03/2012; non oltre il 30 marzo dell'anno successivo - FAQ ANAC 8.3.3)	**UdGVRU** Emanuele Mario	**UfATPL** Verdino Daniela	*	
		Art. 14, co. 1, lett. f), D.Lgs. n. 33/2013; Art. 2, co. 1, punto 1, L. n. 441/1982		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** Fadda Sebastiano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile: RPCT

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio 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	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del D.Lgs. n. 33/2013 (**N.B. in INAPP Presidente e 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** Fadda Sebastiano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
				Autorizzazione P.A. di appartenenza	Tempestivo va presentata **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. 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	**Presidenza** Fadda Sebastiano	**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 (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio 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	Titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo di cui all'art. 14, co. 1-bis, del D.Lgs. n. 33/2013 (**N.B. in INAPP Presidente e Consiglio di amministrazione**)	Dichiarazione Incompatibilità	Annuale (**nel corso dell'incarico**)	**UdGVRU** Emanuele Mario	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 53, comma 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**
		-	**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	-	-	*	
		-		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		-	-	*	
		-		Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti		-	-	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
2. Organizzazione	**Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo**	-	**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**)	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)	Nessuno	-	-	-	-
		-		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 €)		-	-	-	-
		-		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 eliminare in base a quanto indicato da ANAC nella FAQ 5.33	Da presentare **una sola volta entro 3 mesi** dalla cessazione dell'incarico)	-	-	-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
2. Organizzazione	**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**
		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** a 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 (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio 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	*	
		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	*	
		-		**Per ciascun titolare di incarico:**	-	-	-	-	-
		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	*	
		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	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		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	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
3.Consulenti e collaboratori	**Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice**	Art. 15, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013; art. 53, co. 14, D.Lgs. n. 165/2001	**Consulenti e collaboratori** (da pubblicare in tabelle)	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	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		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		-	**Incarichi amministrativi di vertice da pubblicare in tabelle** **(N.B. in INAPP il Direttore generale)**	**Per ciascun titolare di incarico:**	-	-	-	-	-
		Art. 14, co. 1, lett. a), co. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013		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	*	
		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	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4. Personale	**Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice**	Art. 14, co. 1, lett. e), co. 1-bis, 1-ter, D.Lgs. n. 33/2013	**Incarichi amministrativi di vertice da pubblicare in tabelle (N.B. in INAPP il Direttore generale)**	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	Annuale (**entro il 30 novembre**) - art. 3, co. 2, D.P.C.M. 23/03/2012	**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 1, L. n. 441/1982		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, L. 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 (**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)	Annuale	**UdGVRU** Emanuele Mario	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4. Personale	**Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)**	Art. 14, c. 1, lett. f), co. 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013; Art. 3, L. n. 441/1982	**Incarichi amministrativi di vertice da pubblicare in tabelle (N.B. in INAPP il Direttore generale)**	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	**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	*	
		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 (**non oltre il 30 marzo**)	**UdGVRU** Emanuele Mario	**UfATPL** Verdino Daniela	*	
		Art. 14, co. 1, 1-bis, D.Lgs. n. 33/2013	**Incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione e titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali**	**Per ciascun titolare di incarico:**	-	-	-	-	-
		Art. 14, co. 1, lett. a) D.Lgs. n. 33/2013		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**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4. Personale	**Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)**	Art. 14, co. 1, lett. c), D.Lgs. n. 33 /2013	(da pubblicare in tabelle che distinguano le seguenti situazioni: dirigenti, dirigenti individuati discrezionalmente, titolari di posizione organizzativa con funzioni dirigenziali)	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**
		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**
		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, D.P.C.M. 23/03/2012; e non oltre il 30 marzo dell'anno successivo FAQ ANAC 8.33)	**UdGVRU** Emanuele Mario	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	**Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati** (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Responsabile pubblicazione dei dati (RPD)** (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	**Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
4. Personale	**Titolari di incarichi dirigenziali (dirigenti non generali)**	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**
	-	Art. 1, comma 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	-	-	-	-	-
				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	-	-	-	-	-
				Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	-	-	-	-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4. Personale	**Dirigenti cessati**	-	**Dirigenti cessati dal rapporto di lavoro** (documentazione da pubblicare sul sito web)	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)	-	-	-	-	-
				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**	-	-	-	-	-
	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 Pierpaolo	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4. Personale	**Posizioni organizzative**	Art. 14, c. 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 diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico	Annuale	**UdGVRU** Emanuele Mario	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	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**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4. Personale	**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**
	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, comma 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**
	Contrattazione integrativa	Art. 21, co. 2, D.Lgs. n. 33/2013; dell'art. 55, comma 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**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
4. Personale	**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	*	
		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	*	
		Aart. 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	*	
5. Bandi di concorso	**Bandi di concorso**	Art. 23, commi. 1 e 2, D.Lgs. n. 33/2013; art. 1, c. 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** Grillo Santo Darko	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
6. Performance	**Piano della Performance**	Art. 10, co. 8, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	**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** Grillo Santo Darko	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
	Relazione sulla Performance	Art. 10, co. 8, lett. b), D.Lgs. n. 33/2013	**Relazione sulla Performance**	Relazione sulla Performance (art. 10, D.Lgs. 150/2009)	Annuale (**entro il 30 giugno**)	**Direzione generale** Grillo Santo Darko	**UfATPL** Verdino Daniela	*	
	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	*	
	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, c. 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 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	-	-	-	-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
7. Enti controllati	**Società partecipate**	Art. 22, c. 1, d.lgs. n. 33/2013	**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)	-	-	-	-	-
	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** 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 (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
8. Attività e procedimenti	**Tipologie di procedimento**	Art. 35, co.1, lett. c), D.Lgs. n. 33/2013	**Tipologie di procedimento** (da pubblicare in tabelle)	3) l'ufficio del procedimento, unitamente ai recapiti telefonici e alla casella di posta elettronica istituzionale	Tempestivo	-	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
				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	*	
		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	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
8. Attività e procedimenti	**Tipologie di procedimento**	Art. 35, co.1, lett. i), D.Lgs. n. 33/2013	**Tipologie di procedimento** (da pubblicare in tabelle)	9) link di accesso al servizio on line, ove sia già disponibile in rete, o tempi previsti per la sua attivazione	Tempestivo	**Uffici dirigenziali** Bigi Loriano - UdAB Cinque Pierpaolo - UdCGP Emanuele Mario - UdGVRU	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 35, co.1, lett. l), D.Lgs. n. 33/2013		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, nonché i codici identificativi del pagamento da indicare obbligatoriamente per il versamento	Tempestivo			*	
		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, nonché modalità per attivare tale potere, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Tempestivo			*	
	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**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
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 sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale	**Presidenza** Fadda Sebastiano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 23, co. 1, D.Lgs. n. 33/2014	**Delibere Consiglio di ammnistrazione**	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 sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale	**Presidenza** Fadda Sebastiano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013; art. 1, co. 16, Legge n. 190/2012	**Convenzioni e protocolli d'intesa**	Elenco	Semestrale	**Presidenza** Fadda Sebastiano **Direzione generale** Grillo Santo Darko	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	**Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati** (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Responsabile pubblicazione dei dati (RPD)** (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	**Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
9. Provvedimenti	**Provvedimenti dirigenti amministrativi**	Art. 23, c. 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 sotto-sezione "bandi di gara e contratti"); accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.	Semestrale	**Direzione generale** Grillo Santo Darko	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
10. Bandi di gara e contratti	**Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare**	Art. 1, co. 32, l. n. 190/2012 Art. 37, co. 1, lett. a) D.Lgs. n. 33/2013; Art. 4 delib. ANAC n. 39/2016	Dati previsti dall'articolo 1, co. 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190 **Informazioni sulle singole procedure** (da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. ANAC 39/2016)	Codice Identificativo Gara (CIG). Struttura proponente, Oggetto del bando, Procedura di scelta del contraente, Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, Aggiudicatario, Importo di aggiudicazione, Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, Importo delle somme liquidate	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
				Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
10. Bandi di gara e contratti	**Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura**	Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013; Artt. 21, co. 7, e 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016 D.M. MIT 14/2018, art. 5, commi 8 e 10 e art. 7, commi 4 e 10	**Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture**	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali.	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
				Comunicazione della mancata redazione del programma triennale dei lavori pubblici per assenza di lavori e comunicazione della mancata redazione del programma biennale degli acquisti di beni e servizi per assenza di acquisti (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 8 e art. 7, co. 4). Modifiche al programma triennale dei lavori pubblici e al programma biennale degli acquisti di beni e servizi (D.M. MIT 14/2018, art. 5, co. 10 e art. 7, co. 10).	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016; D.P.C.M. n. 76/2018	**Trasparenza nella partecipazione di portatori di interessi e dibattito pubblico**	Progetti di fattibilità relativi alle grandi opere infrastrutturali e di architettura di rilevanza sociale, aventi impatto sull'ambiente, sulle città e sull'assetto del territorio, nonché gli esiti della consultazione pubblica, comprensivi dei resoconti degli incontri e dei dibattiti con i portatori di interesse. I contributi e i resoconti sono pubblicati, con pari evidenza, unitamente ai documenti predisposti dall'amministrazione e relativi agli stessi lavori (art. 22, c. 1) Informazioni previste dal D.P.C.M. n. 76/2018 "Regolamento recante modalità di svolgimento, tipologie e soglie dimensionali delle opere sottoposte a dibattito pubblico"	-	-	-	-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
10. Bandi di gara e contratti	**Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura**	Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni. Compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 50/2016. **I dati si devono riferire a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione**			-	-	-	-	-
		Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, d.lgs. n. 50/2016	**Avvisi di preinformazione**	**SETTORI ORDINARI** Avvisi di preinformazione per i settori ordinari di cui all'art. 70, co. 1, D.Lgs. 50/2016 **SETTORI SPECIALI** Avvisi periodici indicativi per i settori speciali di cui all'art. 127, co. 2, D.Lgs. 50/2016	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016	**Delibera a contrarre** (in INAPP l'atto di riferimento è la **determina**)	Delibera a contrarre o atto equivalente	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**
		Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016, D.M. MIT 2.12.2016	**Gare - Avvisi e Bandi**	**SETTORI ORDINARI-SOTTOSOGLIA** Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC n.4) Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9) Avviso di costituzione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7 e Linee guida ANAC) Determina a contrarre ex art. 32, c. 2, con riferimento alle ipotesi ex art. 36, c. 2, lettere a) e b) **SETTORI ORDINARI- SOPRASOGLIA** Avviso di preinformazione per l'indizione di una gara per procedure ristrette e procedure competitive con negoziazione (amministrazioni subcentrali) (art. 70, c. 2 e 3)	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile: **RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
10. Bandi di gara e contratti	**Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura**	Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016, D.M. MIT 2.12.2016	**Gare - Avvisi e Bandi**	Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1 e 4) Bandi di gara o avvisi di preinformazione per appalti di servizi di cui all'allegato IX (art. 142, c. 1) Bandi di concorso per concorsi di progettazione (art. 153) Bando per il concorso di idee (art. 156) **SETTORI SPECIALI** Bandi e avvisi (art. 127, c. 1) Per procedure ristrette e negoziate- Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 3) Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 128, c. 1) Bandi di gara e avvisi (art. 129, c. 1) Per i servizi sociali e altri servizi specifici- Avviso di gara, avviso periodico indicativo, avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione (art. 140, c. 1) Per i concorsi di progettazione e di idee - Bando (art. 141, c. 3) **SPONSORIZZAZIONI** Avviso con cui si rende nota la ricerca di sponsor o l'avvenuto ricevimento di una proposta di sponsorizzazione indicando sinteticamente il contenuto del contratto	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 48, c. 3, D.L. n. 77/2021	**Procedure negoziate afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea**	Evidenza dell'avvio delle procedure negoziate (art. 63 e art.125) ove le S.A. vi ricorrono quando, per ragioni di estrema urgenza derivanti da circostanze imprevedibili, non imputabili alla stazione appaltante, l'applicazione dei termini, anche abbreviati, previsti dalle procedure ordinarie può compromettere la realizzazione degli obiettivi o il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea					

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
10. Bandi di gara e contratti	**Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura**	Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016	**Commissione giudicatrice**	Composizione della commissione giudicatrice, curricula dei suoi componenti.	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 37, c. 1, lett. b) d.lgs. n. 33/2013 e art. 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	**Avvisi relativi all'esito della procedura**	**SETTORI ORDINARI- SOTTOSOGLIA** Avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, lett. b), c), c-bis). Per le ipotesi di cui all'art. 36, c. 2, lett. b) tranne nei casi in cui si procede ad affidamento diretto tramite determina a contrarre ex articolo 32, c. 2 Pubblicazione facoltativa dell'avviso di aggiudicazione di cui all'art. 36, co. 2, lett. a) tranne nei casi in cui si procede ai sensi dell'art. 32, co. 2 **SETTORI ORDINARI-SOPRASOGLIA** Avviso di appalto aggiudicato (art. 98) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi di cui all'allegato IX eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 153, c. 2) **SETTORI SPECIALI** Avviso relativo agli appalti aggiudicati (art. 129, c. 2 e art. 130) Avviso di aggiudicazione degli appalti di servizi sociali e di altri servizi specifici eventualmente raggruppati su base trimestrale (art. 140, c. 3) Avviso sui risultati del concorso di progettazione (art. 141, c. 2)	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
10. Bandi di gara e contratti	**Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura**	D.L. 76, art. 1, co. 2, lett. a) (applicabile temporaneamente)	**Avviso sui risultati della procedura di affidamento diretto** (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per gli affidamenti diretti per lavori di importo inferiore a 150.000 euro e per servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo inferiore a 139.000 euro: pubblicazione dell'avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati (non obbligatoria per affidamenti inferiori ad euro 40.000)	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		D.L. 76, art. 1, co. 2, lett. a) (applicabile temporaneamente)	**Avviso di avvio della procedura e avviso sui risultati della aggiudicazione di procedure negoziate senza bando** (ove la determina a contrarre o atto equivalente sia adottato entro il 30.6.2023)	Per l'affidamento di servizi e forniture, ivi compresi i servizi di ingegneria e architettura e l'attività di progettazione, di importo pari o superiore a 139.000 euro e fino alle soglie comunitarie e di lavori di importo pari o superiore a 150.000 euro e inferiore a un milione di euro: pubblicazione di un avviso che evidenzia l'avvio della procedura negoziata e di un avviso sui risultati della procedura di affidamento con l'indicazione dei soggetti invitati	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.LGS. n. 50/2016	**Verbali delle commissioni di gara**	Verbali delle commissioni di gara (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali)	Successivamente alla pubblicazione degli Avvisi relativi agli esiti delle procedure	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
10. Bandi di gara e contratti	**Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura**	art. 37, co. 1, lett. b, D.Lgs. n. 33/2013; dell'art. 29 comma 1, D.Lgs. n. 50/2016	**Provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico- finanziari e tecnico-professionali**	Provvedimenti di esclusione e di ammissione (entro 2 giorni dalla loro adozione)	-	-	-	-	-
		Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016	**Contratti**	Solo per gli affidamenti sopra soglia e per quelli finanziati con risorse PNRR e fondi strutturali, testo dei contratti e dei successivi accordi modificativi e/o interpretativi degli stessi (fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 e nel rispetto dei limiti previsti in via generale dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. in materia di dati personali). **Contenuto dell'obbligo valido sino al 16 gennaio 2023**: Testo integrale di tutti i contratti di acquisto di beni e di servizi di importo unitario stimato superiore a 1 milione di euro in esecuzione del programma biennale e suoi aggiornamenti.	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		D.L. 76/2020, art. 6	**Collegi consultivi tecnici**	Composizione del CCT, curricula e compenso dei componenti	-	-	-	-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
10. Bandi di gara e contratti	**Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura**	Art. 47, co.2, 3, 3-bis, 9, D.L. 77/2021 e art. 29, co. 1, D.Lgs. 50/2016	**Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC**	Copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile prodotto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta da parte degli operatori economici tenuti, ai sensi dell'art. 46, del d.lgs. n. 198/2006, alla sua redazione (operatori che occupano oltre 50 dipendenti) (art. 47, c. 2, D.L. 77/2021) Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile consegnata, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, alla S.A. dagli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti (art. 47, c. 3, D.L. 77/2021). Pubblicazione da parte della S.A. della certificazione di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e della relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell'operatore economico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte e consegnati alla S.A. entro sei mesi dalla conclusione del contratto (per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti)	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
10. Bandi di gara e contratti	**Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura**	Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016	**Fase esecutiva**	Fatte salve le esigenze di riservatezza ai sensi dell'art. 53, ovvero dei documenti secretati ai sensi dell'art. 162 del d.lgs. 50/2016, i provvedimenti di approvazione ed autorizzazione relativi a: - modifiche soggettive - varianti - proroghe - rinnovi - quinto d'obbligo - subappalti (in caso di assenza del provvedimento di autorizzazione, pubblicazione del nominativo del subappaltatore, dell'importo e dell'oggetto del contratto di subappalto). Certificato di collaudo o regolare esecuzione Certificato di verifica conformità Accordi bonari e transazioni Atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti della commissione di collaudo	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale** **30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016	**Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione**	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione. Il resoconto deve contenere, per ogni singolo contratto, almeno i seguenti dati: data di inizio e conclusione dell'esecuzione, importo del contratto, importo complessivo liquidato, importo complessivo dello scostamento, ove si sia verificato (scostamento positivo o negativo).	Annuale (entro il 31 gennaio) con riferimento agli affidamenti dell'anno precedente	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
10. Bandi di gara e contratti	**Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura**	Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016	**Concessioni e partenariato pubblico privato**	Tutti gli obblighi di pubblicazione elencati nel presente allegato sono applicabili anche ai contratti di concessione e di partenariato pubblico privato, in quanto compatibili, ai sensi degli artt. 29, 164, 179 del d.lgs. 50/2016. Con riferimento agli avvisi e ai bandi si richiamano inoltre: Bando di concessione, invito a presentare offerte (art. 164, c. 2, che rinvia alle disposizioni contenute nella parte I e II del d.lgs. 50/2016 anche relativamente alle modalità di pubblicazione e redazione dei bandi e degli avvisi). Nuovo invito a presentare offerte a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3). Nuovo bando di concessione a seguito della modifica dell'ordine di importanza dei criteri di aggiudicazione (art. 173, c. 3). Bando di gara relativo alla finanza di progetto (art. 183, c. 2).	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016	**Affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile**	Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10)	-	-	-	-	-
		Art. 37, co. 1, lett. b) D.Lgs. n. 33/2013 e art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 50/2016	**Affidamenti in house**	Tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti nell'ambito del settore pubblico (art. 192, c. 1 e 3)	-	-	-	-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
10. Bandi di gara e contratti	**Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura**	Art. 90, co. 10, D.Lgs. n. 50/2016	**Elenchi ufficiali di operatori economici riconosciuti e certificazioni**	Obbligo previsto per i soli enti che gestiscono gli elenchi e per gli organismi di certificazione. Elenco degli operatori economici iscritti in un elenco ufficiale (art. 90, c. 10, D.Lgs. n. 50/2016) Elenco degli operatori economici in possesso del certificato rilasciato dal competente organismo di certificazione (art. 90, c. 10, D.Lgs. n. 50/2016).	Tempestivo	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 11, co. 2-quater, L. n. 3/2003, introdotto dall'art. 41, co. 1, D.L. n. 76/2020	**Progetti di investimento pubblico**	Obbligo previsto per i soggetti titolari di progetti di investimento pubblico Elenco dei progetti finanziati, con indicazione del CUP, importo totale del finanziamento, le fonti finanziarie, la data di avvio del progetto e lo stato di attuazione finanziario e procedurale	Annuale	**UfAeB** Bigi Loriano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale entro il 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**
	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 alle imprese e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati di importo superiore a mille euro	Tempestivo	**UdGVRU** Emanuele Mario	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
			Atti di concessione (ErasmusPlus)		Tempestivo	**ErasmusPlus** Tramontano Ismene	**UfATPL** Verdino Daniela	*	
		-		**Per ciascun atto:**	-	-	-	*	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
11. Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	**Atti di concessione**	Art. 27, co. 1, lett. a) D.Lgs. n. 33/2013	**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 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)	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	*	
		Art. 27, co. 1, lett. c) D.Lgs. n. 33/2035		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	*	
		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**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
11. Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	**Atti di concessione**	Artt. 26 e 27, D.Lgs. n. 33/2013	**Sovvenzioni Agenzia nazionale Erasmus Plus**	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**
12. Bilanci	**Bilancio preventivo e consuntivo**	Art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013; Art. 5, co. 1, D.P.C.M. 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	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 29, co. 1-bis D.Lgs. n. 33/2013; D.P.C.M. 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	**UfATPL** Verdino Daniela	*	
		Art. 29, co. 1, D.Lgs. n. 33/2013; Art. 5, co. 1, D.P.C.M. 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	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 29, co. 1-bis D.Lgs. n. 33/2013; D.P.C.M. 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	**UfATPL** Verdino Daniela	*	

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
12. Bilanci	**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	**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**
	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** Rotundi Fabrizio	**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** Rotundi Fabrizio	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
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; art.14, co. 4 lett. a), D.Lgs. n. 150/2009	**Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe**	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** Rotundi Fabrizio	**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** Rotundi Fabrizio	**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** Fadda Sebastiano	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
	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**
15. Servizi erogati	**Carta dei servizi e standard di qualità**	Art. 32, comma 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	**Servizio per la Comunicazione (SC)** Grillo Santo Darko	**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** Grillo Santo Darko	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	**Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati** (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Responsabile pubblicazione dei dati (RPD)** (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	**Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile**
15. Servizi erogati	**Class action**	Art. 4, co. 2, D.Lgs. n. 198/2009	**Class action**	Sentenza di definizione del giudizio	Tempestivo	**Direzione generale** Grillo Santo Darko	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		(Art. 4, co. 6, D.Lgs. n. 198/2009)		Misure adottate in ottemperanza alla sentenza	Tempestivo	**Direzione generale** Grillo Santo Darko	**UfATPL** Verdino Daniela	*	
	Costi contabilizzati	Art. 10, co. 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	**SC** Grillo Santo Darko **SD AA.GG.** Cinque Pierpaolo	**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	-	-	-	-	
	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	-		-	-

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
15. Servizi erogati	**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	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
	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	**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	**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	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
	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	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	**Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati** (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Responsabile pubblicazione dei dati (RPD)** (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	**Termine scadenza per la pubblicazione** (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
17. Opere pubbliche	**Nuclei di valutazione e verifica degli investimenti**	-	-	-	-	-	-	-	-
	Atti di programmazione delle opere pubbliche	-	-	-	-	-	-	-	-
	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 (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio 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, L. 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**
		Art. 1, co. 14, L. 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, L. n. 190/2012	**Provvedimenti adottati dall'ANAC ed atti di adeguamento a tali provvedimenti**	Provvedimenti adottati dall'ANAC e 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**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
21. Altri contenuti	**Prevenzione della Corruzione**	Art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001; art. 1, co. 1, L. n. 179/2017	**Segnalazioni condotte illecite** (cd. ***Whistleblower***)	Segnalazioni condotte illecite (cd. *whistleblower*)	Tempestivo	**RPCT** Cinque Pierpaolo	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		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**
	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** Grillo Santo Darko		*	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** Grillo Santo Darko		*	Monitoraggio **semestrale 30 giugno 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**

Denominazione sotto-sezione 1° livello (macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2° livello (tipologie di dati)	Riferimento normativo	Denominazione del singolo obbligo (sotto-sezioni 3° e 4° livello)	Contenuto dell'obbligo	Aggiornamento (tempistiche)	Responsabile dell'elaborazione e trasmissione dei dati (nominativo del Responsabile o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Responsabile pubblicazione dei dati (RPD) (**Nominativo del Responsabile** o indicazione del responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione)	Termine scadenza per la pubblicazione (Cfr. sul punto la Delibera ANAC N. 1310/2016 e relativo allegato 1) **Entro 20 gg** dalla ricezione dei dati da parte del RPD* (Cfr. PTPCT 2021-2023)	Monitoraggio Tempistiche e individuazione del soggetto responsabile
21. Altri contenuti	**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**
		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** Grillo Santo Darko	**UfATPL** Verdino Daniela	*	Monitoraggio **annuale entro il 31 gennaio** Responsabile**: RPCT**
		Art. 9, co. 7, D.L. n. 179/2012 convertito con modificazioni dalla L. 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**
	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 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	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 consolidato 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 consolidato 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
	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'obiettivi 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

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fonte
	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 processi e individuazione delle attività correlate, sia da svolgere in presenza che da remoto	Costante aggiornamento e perfezionamento della mappatura dei processi e 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	Implementazione del sistema di attribuzione e misurazione degli obiettivi per le attività	Attuazione sistematica dell'organizzazione per obiettivi delle attività, anche in LA, e della 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 organizzative (capacità di programmazione, coordinamento, misurazione e valutazione, attitudine all'innovazione tecnologica)	% dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	Formazione di almeno il 50% del management sul tema del LA. Integrazione al Piano formativo triennale e annuale	Formazione SNA in favore di tutto il personale in materia di lavoro agile e produttività sul lavoro	Aggiornamento in favore del personale dirigenti/posizioni organizzative	Da valutare	UD GeVRU (Gestione e valorizzazione delle 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	Formazione SNA in favore di tutto il personale in materia di lavoro agile e produttività sul lavoro	Aggiornamento in favore del personale dirigenti/posizioni organizzative	Da valutare	UD GeVRU (Settore Formazione)

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fonte
	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)	Formazione SNA in favore di tutto il personale in materia di lavoro agile e produttività sul lavoro	Tali attività formative, innestandosi sul lavoro agile a regime, saranno inserite nei piani di formazione per consentire un costante aggiornamento costante delle competenze in materia 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
	10	Sviluppare le competenze digitali del personale	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali	100 %	Aggiornamento degli interventi formativi in materia a tutto il personale relativamente ad attività formative volte allo sviluppo delle competenze in materia di competenze digitali	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)

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fonte
	SALUTE DIGITALE							
	12	Potenziamento dotazione hardware e software per l'attuazione del LA	NR. PC per lavoro agile	130	372	400	400	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
	18		% firma digitale tra i lavoratori agili	4	(99% dei dipendenti in lavoro agile)	(100% dei dipendenti in lavoro agile)	Obiettivo consolidato	Servizio SIA
	19		% processi digitalizzati	Dato in fase di elaborazione	75%	50% (su processi mappati costantemente in aumento)	50% (su processi mappati costantemente in aumento)	Servizio SIA/RTD
	20		% servizi digitalizzati	Dato non presente	Dato non presente	100% (2/2)	100% (2/2)	Servizio SIA/RTD

Dimensioni	N.	Obiettivo	Indicatori (indicati nelle linee guida)	STATO 2021 (baseline)	Fase di sviluppo intermedio 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fonte
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 2024, salvo modifiche che potrebbero intervenire a seguito del rinnovo del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024	Mantenere l'impostazione del 2024, salvo modifiche che potrebbero intervenire a seguito del rinnovo del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024	Tutti le articolazioni organizzative
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 di impegni di spesa registrato nel 2019)	-52% (confronto tra il valore di spesa registrato nel 2023 rispetto al 2022)	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)	-46% (confronto tra il valore di spesa registrato nel 2023 rispetto al 2022)	Monitoraggio dei dati	Monitoraggio dei dati	UD AeB
	25		Riflesso patrimoniale: minor consumo di patrimonio a seguito della razionalizzazione degli spazi	Non rilevato	Da valutare	Da valutare	Da valutare	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)	-40,9% di assenze per malattia (media gg di malattia per lavoratore nel 2022 rispetto al 2021)	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 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	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)	-52% (confronto tra il valore di spesa registrato nel 2023 rispetto al 2022)	Monitoraggio dei dati	Monitoraggio dei dati	UD AB
	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	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 GVRU
	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 2024, 2025 e 2026 è verosimile assistere ad trend (già registrato nel 2023) 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			UD GVRU
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	Temporale: Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	Monitoraggio dei dati
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)	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con estrapolazione degli esiti del nuovo questionario da proporre al personale a decorrere dal 1.4.2024. Eventuale adeguamento del POLA	Da valutare, in funzione degli esiti del questionario del 2024	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GVRU/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 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fonte
	32		Ambientale: per la collettività	Non rilevato	Da valutare	Da valutare	Da valutare	
	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)	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con estrapolazione degli esiti del nuovo questionario da proporre al personale a decorrere dal 1.4.2024. Eventuale adeguamento del POLA	Da valutare, in funzione degli esiti del questionario del 2024	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GVRU/CUG/ Gruppo di lavoro costituito da dipendente assegnati alle diverse articolazioni dell'Istituto
	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)	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con estrapolazione degli esiti del nuovo questionario da proporre al personale a decorrere dal 1.4.2024. Eventuale adeguamento del POLA	Da valutare, in funzione degli esiti del questionario del 2024	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GVRU/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)	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con estrapolazione degli esiti del nuovo questionario da proporre al personale a decorrere dal 1.4.2024. Eventuale adeguamento del POLA	Da valutare, in funzione degli esiti del questionario del 2024	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GVRU/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 2024	Fase di sviluppo avanzato 2025	Fase di sviluppo avanzato 2026	Fonte
	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)	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con estrapolazione degli esiti del nuovo questionario da proporre al personale a decorrere dal 1.4.2024. Eventuale adeguamento del POLA	Da valutare, in funzione degli esiti del questionario del 2024	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GVRU/CUG/ Gruppo di lavoro costituito da dipendente assegnati alle diverse articolazioni dell'Istituto
	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)	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con estrapolazione degli esiti del nuovo questionario da proporre al personale a decorrere dal 1.4.2024. Eventuale adeguamento del POLA	Da valutare, in funzione degli esiti del questionario del 2024	Dato sul benessere lavorativo in LA da rilevare con nuovo questionario a due anni dal precedente	UD GVRU/CUG/ Gruppo di lavoro costituito da dipendente assegnati alle diverse articolazioni dell'Istituto

ALLEGATO 4. Piano triennale azioni positive 2024-2026

Proposta del Comitato Unico di Garanzia all'Amministrazione

Introduzione

Il **Piano triennale di azioni positive dell'Inapp (PTAP)** 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. 1 del D.P.R. 81/2022, dell'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 dal presupposto che l'Istituto ha conosciuto un profondo cambiamento di natura organizzativa e culturale/valoriale che ha prodotto i suoi effetti sull'organizzazione del lavoro, sulla determinazione di nuove priorità di intervento, sulla redistribuzione dei compiti e sui processi di valorizzazione delle risorse disponibili. Nel corso del 2021, inoltre, le conseguenze della pandemia di 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 di adattamento che, in vista del rientro in sede, sarebbe opportuno sostenere e accompagnare.

In ottemperanza alle disposizioni normative sopra indicate, la proposta di PTAP è stata trasmessa con comunicazione del 26 gennaio 2024 rif. prot. n. 0001176 dall'Inapp alla Consigliera di parità, dalla quale si è in attesa del relativo parere.

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 e 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 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.

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 G.U. 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.

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 a partire da quanto acquisito al 1° gennaio 2024, quindi prima dell'acquisizione ex lege del personale ex Anpal appartenente al Comparto di Ricerca.

Tabella 1. Distribuzione del personale per profilo professionale[67] e genere al 1° gennaio 2024 (unità di personale)

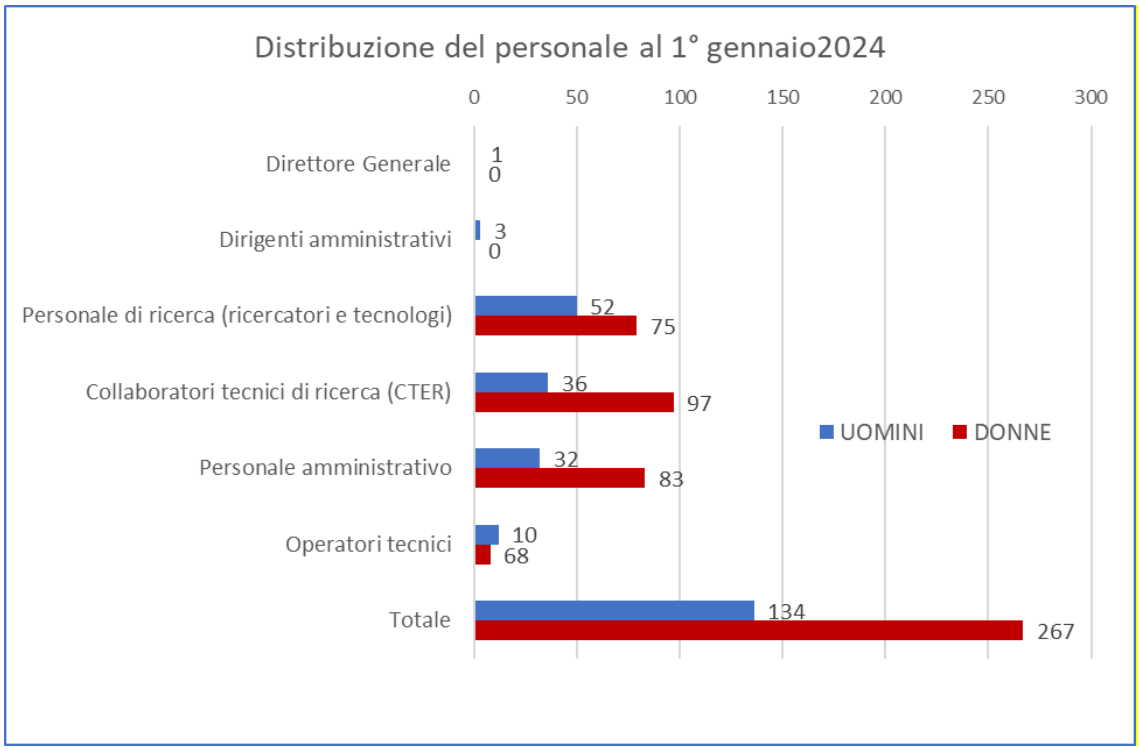
PROFILI PROFESSIONALI	UOMINI	DONNE	TOT. GENERALE	QUOTA DONNE %
Direttore generale	1	0	1	0%
Dirigenti amministrativi	3	0	3	0%
Personale di ricerca (ricercatori e tecnologi)	52	75	127	59%
Collaboratori tecnici di ricerca (CTER)	36	97	133	73%
Personale amministrativo	32	83	115	72%
Operatori tecnici	10	6	16	38%
Totale	**134**	**267**	**395**	**66%**

Fonte: UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane

Dal 1° gennaio 2024 risulta che l'Istituto è costituito da n. 395 unità di personale di cui il 66% 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 38%.

[67] 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.

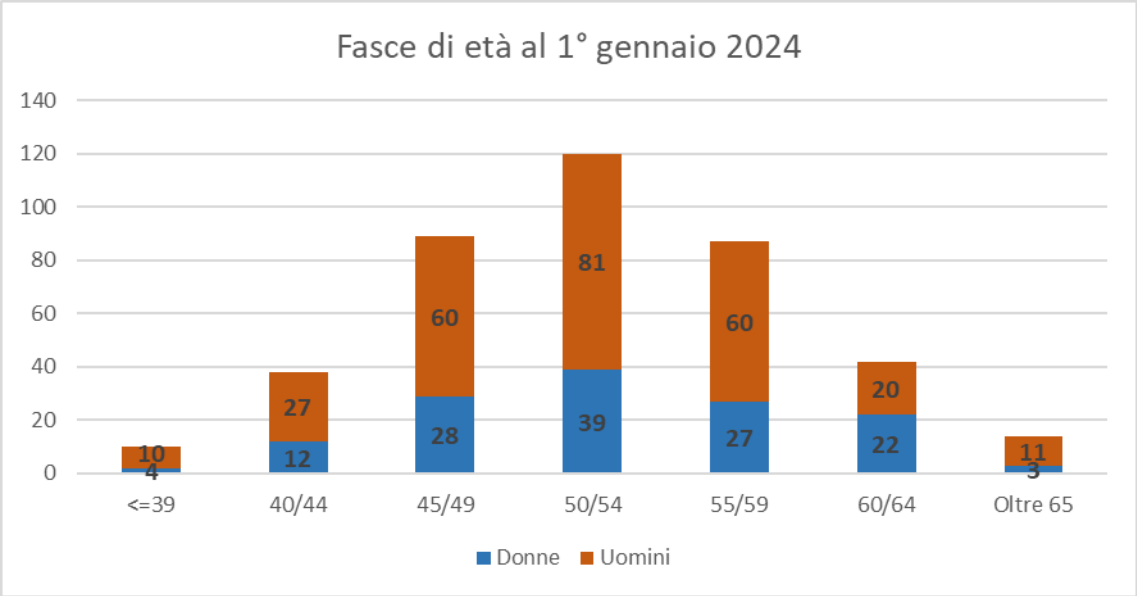
Tabella 2. Distribuzione del personale per genere e fasce di età al 1° gennaio 2024 (unità di personale)

GENERE	FASCE DI ETÀ						
	<=39	da 40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	Oltre 65
Uomini	4	12	28	39	27	22	2
Donne	10	27	60	81	60	20	9
Totale	14	39	88	120	87	42	11
Quota donne %	71%	69%	68%	67%	69%	48%	82%

Fonte: UD Gestione e valorizzazione delle risorse umane

Anche 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 1° gennaio 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)

RESPONSABILITA' NON DIRIGENZIALI REMUNERATE																	
Ricerca						Amministrazione											
Strutture di ricerca		Gruppi di ricerca		Progetti 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	U	D
5	1	6	7	1	0	2	3	3	2	3	4	5	15	0	5	1	3
6		**13**		**1**		**5**		**6**		**7**		**20**		**5**		**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 sia nelle Strutture con 5 sul totale di 6 e nei Progetti, mentre nei Gruppi prevalgono le Donne con 7 sul totale di 13. Il genere femminile è comunque maggiormente rappresentato negli Uffici Amministrativi, in particolare nelle Unità Funzionali con 15 unità su 20 e nei Gruppi con 5 unità totali.

Gli aspetti sopra indicati andranno rivisti, aggiornati e conseguentemente rivalutati in occasione della presentazione del prossimo PIAO, laddove sarà possibile tenere conto, sotto ogni punto di vista, dell'impatto organizzativo e dell'apporto del personale ex Anpal acquisito ai sensi dell'art. 37 del D.P.C.M. n. 230/2023.

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

Servizio Consigliera di fiducia

La presenza della figura del/la Consigliere/a di Fiducia rappresenta per il Personale e per l'Amministrazione un ulteriore 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 in 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. Tuttavia, si prevede di implementare tali canali di comunicazione al fine di garantire la massima conoscenza e accessibilità al servizio da parte del personale dell'ente.

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 2024 a dicembre 2026

Output:

- monitoraggio delle segnalazioni/denunce rappresentate dal personale Inapp;
- report trimestrali sull'andamento delle segnalazioni;

- report annuale conclusivo entro dicembre.

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 e 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 2024 a dicembre 2026

Output:

- definizione di un gruppo di lavoro interno al CUG;
- riunioni periodiche;
- confronto con la Consigliera di fiducia;
- elaborazione proposte.

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. A tal fine è stato istituito un gruppo di lavoro ad hoc, ma per la specificità del tema e per il livello di complessità tecnica che richiede la sua messa in campo, è stata attivata anche la collaborazione esterna di una professionalità esperta di costruzione del GB.

Soggetto attuatore: CUG con la collaborazione della Struttura di ricerca Mercato del lavoro

Tempistica:

- da gennaio 2024 a luglio 2024

Output:

- attività di divulgazione e diffusione dell'esperienza Inapp.

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 tal fine saranno organizzati diversi incontri interni, informativi e di confronto, con il personale dell'Inapp che, sulla base di un metodo di lavoro partecipativo, potrà contribuire alla definizione dei contenuti del *vademecum* per l'uso non discriminatorio del linguaggio. Qualora l'andamento del quadro epidemiologico impedisse di realizzare gli incontri in presenza, il gruppo di lavoro procederà attraverso l'elaborazione e somministrazione al personale di un questionario volto ad indagare i *bias* impliciti alla base dell'uso discriminatorio del linguaggio e, sulla base delle evidenze rilevate, provvederà a proporre gli opportuni correttivi.

A conclusione di tale processo (incontri o questionario) si procederà alla individuazione del gruppo di redazione per la predisposizione del *vademecum*, ad uso di tutto il personale per promuovere la correttezza dello stile e della terminologia adottata nella redazione dei testi e delle comunicazioni esterne e interne.

Soggetto attuatore: CUG con le Aree di ricerca e Servizio Comunicazione

Tempistica:

- da gennaio 2024 a dicembre 2024

Output:

- realizzazione I Report di analisi;

- presentazione risultati e del percorso;
- incontri gruppo di redazione;
- elaborazione *vademecum*;
- attività di promozione e diffusione.

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 2024 si intende promuovere un'azione di follow-up con lo scopo di identificare eventuali esigenze/bisogni di approfondimento d parte del personale Inapp da tradurre in altri percorsi formativi.

Soggetto attuatore: CUG

Tempistica:

- da gennaio 2024 a dicembre 2026

Output:

- follow-up del percorso realizzato nel 2023;
- progettazione e realizzazione del percorso formativo di approfondimento della tematica.

Benessere organizzativo e promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro

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 – al momento è in corso d'opera l'elaborazione dei dati. A seguire, presumibilmente nella seconda metà del 2024, sarà condotto un follow-up con i dipendenti Inapp attraverso la realizzazione di focus group per la verifica e la validazione dei risultati ottenuti. Tale attività sarà propedeutica alla definizione di azioni correttive e positive in relazione alle eventuali criticità riscontrate, con la finalità di migliorare clima e benessere organizzativo. La rilevazione, nell'attuale momento storico, confrontata con eventuali altri dati provenienti da altre amministrazioni, potrà anche perseguire un obiettivo di ricerca non meno rilevante: pervenire ad uno studio di fattibilità per determinare un innovativo paradigma concettuale entro cui collocare una nuova definizione e declinazione di benessere organizzativo.

Soggetto attuatore: CUG, in collaborazione con il SIA e con l'Ufficio Statistico Inapp per l'elaborazione dei dati ottenuti

Tempistica:

- gennaio 2024 - dicembre 2024

Output:

- elaborazione dei dati e report entro giugno 2024;
- follow-up e definizione di eventuali azioni positive e protettive in relazione alle eventuali criticità emerse settembre-dicembre 2024.

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, nello scorso 2023, l'Inapp per il tramite del CUG e in sinergia con l'ufficio formazione, ha realizzato due diversi percorsi formativi: il primo dedicato alla comunicazione e il secondo dedicato alla tematica del lavoro di gruppo. Entrambi i percorsi sono stati molto partecipati A valle dei positivi risultati ottenuti, per il triennio 2024-2026 si intende implementare tali azioni prevedendo di realizzare almeno 2 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 e quello che rientra a seguito di un lungo congedo. I percorsi si terranno in modalità telematica in ragione del protrarsi dell'emergenza epidemiologica. Ulteriori proposte formative potranno essere realizzate per specifici gruppi professionali, a seconda dei fabbisogni che saranno individuati.

Soggetto attuatore*:* CUG, con la partecipazione dell'Ufficio Formazione dell'Inapp

Tempistica:

- gennaio 2024 - dicembre 2026

Output:

- realizzazione percorsi formativi;
- report sui percorsi realizzati e sulla soddisfazione percepita.

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*.

Qualora il contesto epidemiologico lo consenta, potranno 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.

Soggetto attuatore: Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane, con il supporto del CUG e del Servizio Comunicazione

Tempistica:

- gennaio 2024 - dicembre 2026

Output:

- attivazione di convenzioni;
- creazione del *portlet* informativo;
- organizzazione di eventi interni o esterni all'istituto.

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 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 2024 - dicembre 2026

Output:

- relazione sintetica annuale sulle attività svolte.

Telelavoro

In ragione della scadenza del regolamento 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. La predisposizione del bando di telelavoro sarà avviata non appena il nuovo regolamento sarà vigente.

Documenti di riferimento

- Determina n. 329 del 8 novembre 2017 - Graduatoria di assegnazione al telelavoro;
- Determina n. 296 del 9 ottobre 2017 - Bando per l'assegnazione al telelavoro;
- Determina n. 183 del 17 maggio 2016 - Estensione della graduatoria fino al 24° posto;
- Determina n. 162 del 4 maggio 2016 - Approvazione della graduatoria per l'assegnazione dei posti;
- Determina n. 62 del 22 febbraio 2016 - Bando per partecipare alla fase di sperimentazione;
- 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.

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 2023 si è proceduto con la pubblicazione del nuovo bando di telelavoro e, successivamente alla valutazione delle nuove candidature, si è provveduto alla pubblicazione della nuova determina di attribuzione di 32 posizioni di telelavoro rese effettive a partire dal 1° gennaio 2024.

Soggetto attuatore: Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane e Comitato Telelavoro

Tempistica:

- gennaio 2024 - dicembre 2026

Output:

- entrata in vigore del regolamento del telelavoro;
- predisposizione del bando 2024.

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 in 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 (POLA) 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 in Inapp, somministrata al personale nel marzo del 2021. Dal 2022 l'Istituto ha provveduto alla stipula dei contratti individuali di lavoro agile dei dipendenti e ha posto in essere una procedura digitalizzata per la redazione e consegna delle relazioni di monitoraggio.

Soggetto attuatore*:* Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane e Comitato Telelavoro

Tempistica:

- gennaio 2024 - dicembre 2026

Output:

- implementazione regolamento smart working ordinario;
- attuazione dello smart working ordinario;
- stipula contratti individuali di lavoro agile;
- realizzazione del monitoraggio.

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 2024 - dicembre 2026

Output:

- report di sintesi entro dicembre 2026.

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 2021-20223non è stato possibile realizzare l'iniziativa, a causa delle misure di distanziamento dovute all'emergenza sanitaria da Covid-19. Per il 2024 e per gli anni a seguire, si prevede di ri-organizzare l'iniziativa.

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:

- giugno 2024 - dicembre 2026

Output:

- realizzazione annuale dell'iniziativa "Porte aperte".

Comunicazione, network e sinergie collaborative

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 2024-2026 si intende incrementare la collaborazione con altri enti con particolare riferimento al network relativo alle università e agli enti di ricerca promovendo, anche in sinergia con le attività previste da l'iniziativa "Inapp Academy" finalizzata a mettere a sistema le comuni conoscenze degli enti di ricerca 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 da 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

Tempistica:

- gennaio 2024 - dicembre 2026

Output:

- seminari di studio e conferenze.

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 2024-2026 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 2024 - dicembre 2026

Output:

- seminari interni;
- aggiornamento del portale Inapp.

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 2024;
- entro il 30 marzo 2025;
- entro il 30 marzo 2026.

Output:

- report annuali.

PIANO FINANZIARIO

Il Piano finanziario che segue indica lo stanziamento a copertura dei costi relativi a specifiche azioni che necessitano l'intervento di competenze esterne quali: il servizio della Consigliera di fiducia; una Consulente per la redazione del Bilancio di Genere e alcune professionalità esperte in materie formative quali ad esempio la violenza di genere.

Annualità 2024	
Incarichi libero professionali di studi, ricerca e consulenza - quota 2024 (esperto CUG - benessere)	€ 12.150,00[68]
Incarichi libero professionali di studi, ricerca e consulenza - (Consigliera di fiducia)	€ 26.133,00[69]
Incarichi libero professionali di studi, ricerca e consulenza – quota 2024 (esperto CUG - bilancio di genere)	€ 16.200,00

[68] La quota è comprensiva dell'importo di euro 6.750,00 impegnato a copertura dell'Esperta comparata per l'elaborazione dei dati sul benessere organizzativo. La quota residua sul 2024 è pari ad euro 5.400,00.

[69] La copertura dei costi legati a questo incarico è garantita dall'impegno di € 26.133,00 assunto interamente a valere sul bilancio di previsione 2023. Rispetto al suddetto impegno, la quota afferente i soli costi previsti per l'anno 2024 è stata stimata in € 17.422,00.

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												
3.11 Comunicazione e sezione web del portale												
Monitoraggio e valutazione del Piano												

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI DELLE POLITICHE PUBBLICHE

DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Delibera 17 maggio 2024	**N. 5**

Oggetto: Approvazione PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026

Il CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE il giorno 17 maggio 2024

VISTI:

il Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1973, n. 478 costitutivo dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) e successive modificazioni ed integrazioni;

l'articolo 4, comma 1, lett. f), Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185, recante Disposizioni integrative e correttive dei Decreti Legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151, a norma dell'articolo 1, comma 13, Legge 10 dicembre 2014, n. 183 con cui l'ISFOL ha cambiato la propria denominazione in INAPP (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche), rimanendo invariati tutti gli altri dati dell'Istituto;

lo Statuto dell'INAPP approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione 17 gennaio 2018, n. 2, in vigore dal 2 maggio 2018;

il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 23 settembre 2021 n. 183 – trasmesso con Nota del 18 ottobre 2021;

il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218, recante "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124", ed in particolare l'art. 7 ("Piani triennali di attività") dello stesso decreto;

ATTESO che l'art. 14, comma 1, lettera a), dello Statuto individua nello stato di previsione della spesa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la fonte del contributo ordinario annuo per il funzionamento e le attività dell'INAPP;

VISTI:

il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, adottato con Delibera Consiglio di Amministrazione n. 2 del 6 marzo 2024 ed approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con nota prot. n. m_lps.31.REGISTRO UFFICIALE.U.0002628 del 29 marzo 2023, acquisita con prot. n. 3853 di pari data;

il Bilancio di previsione 2024, approvato dal Consiglio d'Amministrazione il 30 ottobre 2023 con Delibera n. 11, approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (MLPS) con nota prot. Inapp n. 0016809 del 22 dicembre 2023;

TENUTO CONTO:

dell'Atto di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali per il triennio 2023-2025 (D.M. n. 67 del 28 aprile 2023) trasmesso all'INAPP con nota prot. 0007282 del 12 ottobre 2023;

degli indirizzi strategici per il triennio 2024-2026, adottati con Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP n. 16 del 30 novembre 2023;

dell'Aggiornamento del 2023 del Sistema del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP n. 10 del 30 ottobre 2023;

VISTI:

il Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, 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 n. 113, del 6 agosto 2021, che all'art. 6, comma 1, prevede che, "Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190";

la Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 in tema di "Pianificazione delle formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR";

la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, avente ad oggetto "Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale";

la Circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione pubblica, avente ad oggetto: "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazione";

la nota prot. n. 430 del 24 gennaio 2024 del Ministro per la Pubblica amministrazione avente ad oggetto "Prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale";

TENUTO CONTO che, con l'art. 3 del Decreto Legge n. 75 del 22 giugno 2023, è stata prevista, a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, la soppressione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (in avanti anche solo "ANPAL") e, tra gli altri aspetti, anche l'acquisizione ad INAPP delle relative 131 unità di personale appartenenti al Comparto Ricerca;

TENUTO CONTO che il D.P.C.M. n. 230 del 22 novembre 2023, recante Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli Uffici di diretta collaborazione, è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale solo il 15 febbraio 2024, entrando in vigore a decorrere dal 1° marzo 2024;

TENUTO CONTO della Direttiva del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 27 febbraio 2024 concernente la regolamentazione e la gestione della fase transitoria della riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;

TENUTO CONTO che, con Protocollo di intesa del 28 febbraio 2024 sottoscritto da INAPP e Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, è stata concordata, in conformità al D.P.C.M. ed alla Direttiva sopra richiamati, l'assegnazione temporanea al suddetto Dicastero delle unità di personale ex ANPAL appartenenti al Comparto Ricerca al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa a seguito del trasferimento delle funzioni della soppressa ANPAL al medesimo Ministero;

TENUTO CONTO che, dal punto di vista gestionale, la predisposizione di ogni adempimento necessario alla corretta e adeguata acquisizione del personale ANPAL ha impegnato in modo severo l'organizzazione dell'Istituto nella prima parte del 2024;

TENUTO CONTO che tale versione del PIAO era già stata oggetto di informativa alle OO.SS. ai sensi e per gli effetti dell'art. 68, comma 10, in data 25 gennaio 2024;

TENUTO CONTO che nelle settimane successive non è stato possibile procedere alla approvazione del PIAO 2024-2026 a seguito della scadenza del mandato del Vertice politico e gestionale dell'Istituto;

VISTO il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 55 del 5 aprile 2024, trasmesso con nota prot. n. 9245 dell'11 aprile 2024 (acquisita con nota prot. n. 5166 di pari data) con cui il Dott. Natale Forlani è stato nominato Presidente dell'INAPP;

VISTA la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 23 aprile 2024, con la quale è stato conferito al Dott. Loriano Bigi, Responsabile dell'Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio, l'incarico di Direttore Generale dell'INAPP per un periodo, non superiore a sei mesi, strettamente necessario al perfezionamento delle procedure per l'individuazione, la nomina e la presa in servizio del nuovo Direttore Generale;

TENUTO CONTO che il Collegio dei Revisori, come da verbale n. 2 del 6 marzo 2024, ha preso atto della versione del PIAO 2024-2026 inizialmente predisposta dall'INAPP, e loro inviata con nota prot. 2893 del 27 febbraio 2024, evidenziando che nella elaborazione del medesimo documento l'Istituto aveva tenuto presente la vigente normativa in materia di gestione delle politiche di reclutamento nel settore pubblico;

RITENUTO OPPORTUNO procedere ad un aggiornamento della versione del PIAO 2024-2026 già sottoposta alla disamina del Collegio dei Revisori, così da tenere conto delle attività a suo tempo programmate dall'ANPAL, prima della soppressione della medesima agenzia, e delle modifiche intervenute, a decorrere dal 1° marzo 2024, in termini di consistenza dell'organico INAPP a seguito dell'acquisizione del personale ex ANPAL;

PRESO ATTO del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali n. 21 del 16 febbraio 2024, trasmesso ad INAPP con nota prot. n. 7687 del 25 marzo 2024, acquisita con prot. n. 4293 di pari data, con cui è stato disposto il trasferimento all'Istituto delle risorse finanziarie, relative al trattamento economico, fondamentale ed accessorio, del personale ex ANPAL appartenente al Comparto Ricerca;

TENUTO CONTO che il Collegio dei Revisori, durante l'odierna seduta del Consiglio di Amministrazione, ha confermato le considerazioni già espresse sul documento in questione in occasione della riunione del 6 marzo 2024, atteso che il maggior costo correlato all'acquisizione del personale ex ANPAL risulta in ogni caso coperto, in attesa dell'approvazione della prossima nota di variazione al bilancio di previsione per l'annualità 2024, dalle risorse indicate nel Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali n. 21 del 16 febbraio 2024, sopra richiamato e trasmesso ad INAPP con nota prot. n. 7687 del 25 marzo 2024, acquisita con prot. n. 4293 di pari data;

PRESO ATTO, in particolare, che il Collegio dei Revisori si è in merito così espresso nel corso dell'odierna seduta del Consiglio di Amministrazione: "*Con riguardo*

all'aggiornamento del PIAO in argomento, il Collegio prende atto dell'avvenuta rimodulazione dell'indicatore di spesa per le possibili nuove assunzioni a tempo indeterminato previsto per il triennio 2024-2026, in conformità all'articolo 9 del decreto legislativo n. 218/2016 e s.m.i..
Considerato che la rimodulazione è avvenuta alla luce del passaggio del personale ex ANPAL nell'organico INAPP e del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, n. 21 del 16 febbraio 2024, che ha previsto il trasferimento delle relative risorse- trasmesso ad INAPP, con nota prot. n. 7687, solo in data 25 marzo 2024 – si ritiene coerente con l'attuale costo del personale la previsione espressa, evidenziando l'urgenza di procedere alla relativa variazione di bilancio 2024.
L'indicatore assume nella nuova previsione un margine assunzionale positivo, anche se solo del 7,87% pari ad un importo di euro 3.639.168,25 in quanto l'indice assunzionale ex art. 9 D.Lgs. n. 218/2016 è passato dal 55,94% al 72,13%.
In ogni caso, in via prudenziale, l'Istituto dichiara che la spesa che intende destinare a nuove assunzioni nel triennio sarà sostanzialmente da ricavare esclusivamente dal turn over, per cui non si evincono problematiche particolari in sede di rispetto del citato indicatore e si ritiene approvabile, sul fronte del piano triennale del fabbisogno del personale e del relativo costo, il PIAO in discussione";

RITENUTO necessario procedere all'adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO 2024–2026, che include al proprio interno il Piano Triennale delle Attività (PTA) per il triennio 2024-2026, comprensivo del Piano dei Fabbisogni di Personale (PTFP) per il medesimo triennio; il Piano Triennale della Performance (PTP); il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT); il POLA; il Piano delle Azione Positive (PAP);

TENUTO CONTO che, ai sensi dell'art. 6, comma 4, Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, "Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale";

ACQUISITO il 15 maggio 2024 il parere del Comitato scientifico ai sensi dell'art. 7, comma 3, del vigente Statuto;

PRESO ATTO dell'informativa trasmessa il 16 maggio 2024 alle OO.SS. ai sensi e per gli effetti dell'art. 123, comma 10, lett. c), del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024;

per tutto quanto sopra espresso, il Consiglio di Amministrazione, all'unanimità,

DELIBERA

1. di richiamare le premesse sopra riportate, che costituiscono parte integrante della presente delibera;
2. di adottare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO per il triennio 2024 – 2026, allegato alla presente delibera;
3. di procedere alla trasmissione del Piano Triennale di Attività 2024-2026, contenuto nel medesimo Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO per il triennio 2024 – 2026, al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ai fini della sua

approvazione ai sensi e per gli effetti dell'art 7, comma 2, Decreto Legislativo 5 novembre 2016, n. 218;

4. di dare mandato agli Uffici competenti di procedere, a seguito dell'approvazione da parte del Ministero vigilante, alla tempestiva pubblicazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione – PIAO per il triennio 2024 – 2026, allegato alla presente delibera, nel sito internet istituzionale dell'INAPP ed alla trasmissione dello stesso documento al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri tramite la relativa pubblicazione sul Portale PIAO.

Il Presidente

Dott. Natale Forlani

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.