



Relazione della performance 2022

Adottata con Delibera del Consiglio di Amministrazione (n. 17 del 29 dicembre 2023)



Indice

1	Principali risultati raggiunti – Sintesi	3
1.1	L'INAPP in breve	3
1.2	Gli obiettivi ed i risultati conseguiti	7
2	Analisi del contesto e delle risorse	11
3	La performance organizzativa	17
3.1	Obiettivi e risultati annuali	17
3.2	Obiettivi triennali, risultati annuali e stato di avanzamento	19
3.3	Valutazione complessiva della performance organizzativa	27
4	La performance individuale	28
4.1	Valutazione della performance individuale del Direttore generale 2022	28
4.2	Valutazione della performance individuale del personale 2022	28
5	I processi di misurazione e valutazione	31
5.1	Applicazione della distinzione tra la fase di misurazione e la fase di valutazione	33
6	Allegato 1 – Rendicontazione degli obiettivi operativi e individuali 2022	34



1 Principali risultati raggiunti – Sintesi

La Relazione annuale sulla performance persegue due principali finalità:

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

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

In questa prima sezione l'Amministrazione descrive sinteticamente i risultati più rilevanti, conseguiti nell'annualità di riferimento, con particolare attenzione agli aspetti di maggior interesse per gli stakeholder esterni, ossia il grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi con i risultati conseguiti.

1.1 L'INAPP in breve

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche - INAPP è un ente pubblico di ricerca nato nel suo attuale assetto a seguito dell'emanazione del Decreto Legislativo n. 185/2016¹ che, a decorrere dal 1° dicembre 2016, ha così rinominato il precedente Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori – ISFOL.

La ridefinizione del nome, così come dei compiti ad esso assegnati, rientra nel più ampio processo di riforma del sistema delle politiche per il lavoro e di ridisegno della relativa governance². La vigilanza sull'INAPP è esercitata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MPLS).

La missione affidata ad INAPP è quella di sviluppare attività di studio, ricerca (istituzionale e scientifica), monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche, negli ambiti caratteristici di competenza.

L'Istituto persegue un approccio strategico all'analisi e alla valutazione delle politiche per il lavoro, per l'istruzione/formazione professionale, per l'inclusione sociale e in materia di terzo settore.

Il monitoraggio e la valutazione delle policy, la ricerca scientifica, teorica ed applicata, sono di supporto ai decisori politici, per l'ideazione, la definizione, l'implementazione e l'innovazione delle stesse politiche d'intervento.

¹ D.Lgs. n. 185 del 24 settembre 2016, art. 4, comma 1, lett. f).

² Con riferimento alla Legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014 e al D.Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015 che ha costituito la rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, di cui l'INAPP fa parte.



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

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 europea³. L'Istituto è Punto Nazionale di Riferimento per l'assicurazione della qualità del sistema formativo, in collegamento con la rete europea EQAVET ed Ente capofila per l'Italia del progetto Refernet del CEDEFOP. Coordina il progetto sull'implementazione dell'Agenda europea per l'Adult Learning e partecipa all'indagine OCSE-PIAAC, nonché ai programmi di ricerca di Eurofound.

Inoltre, INAPP è membro del Consorzio europeo ERIC-ESS e cura per l'Italia l'indagine *European Social Survey*.

Tra le attività svolte in conformità a specifico mandato istituzionale, in coerenza con la *mission* attribuita all'Istituto dal D.Lgs. n. 150/2015, l'Istituto è Organismo intermedio del Programma Operativo Nazionale FSE "Sistemi di politiche attive per l'occupazione" 2014-2020 (d'ora in poi PON SPAO), ai sensi di quanto previsto dall'art. 123 del Regolamento (UE) n. 1303/2013⁴. Dal 1° gennaio 2018 e fino al 31 marzo del 2023 – a seguito di designazione da parte dell'Autorità di Gestione del PON SPAO e sulla base di una specifica Convenzione – l'INAPP è stato delegato all'attuazione di numerose e rilevanti azioni del PON. Tali azioni, in particolare, insistono sull'Asse I - Occupazione, sull'Asse II - Istruzione e Formazione e sull'Asse IV - Capacità istituzionale e sociale. Inoltre, sono state assegnate all'INAPP risorse per l'Assistenza tecnica (Asse V).

Nel 2022 i risultati ottenuti in quanto Organismo intermedio del PON SPAO hanno permesso di avviare una positiva interlocuzione con ANPAL in merito alla nuova programmazione nazionale 2021-2027 del FSE+. INAPP ha collaborato con ANPAL nella definizione del nuovo Programma nazionale "Giovani, Donne e Lavoro" ed in particolare della Priorità 4 "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", riferita 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

³ Nota del MLPS del 03 marzo 2021, recepita da INAPP in pari data con prot. 1900.

⁴ Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 pubblicato sulla GUUE del 20 dicembre 2013 reca disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e definisce disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e abroga il Regolamento (UE) n 1083/2006 del Consiglio.



sostegno tempestivi e su misura nel contesto dell'incontro tra domanda e offerta, delle transizioni e della mobilità nel mercato del lavoro” (FSE+).

Con l’approvazione del PN FSE+ 2021-2027 “Giovani, Donne e Lavoro” da parte della Commissione Europea⁵, l’Autorità di gestione ANPAL ha confermato l’impegno di affidare ad INAPP il ruolo di Organismo Intermedio anche per il nuovo programma.

Per lo svolgimento del complesso delle sue funzioni, l’INAPP collabora con Istituti ed enti di ricerca, con organismi internazionali e istituzioni dell’Unione europea, con le istituzioni universitarie; partecipa, inoltre, a progetti ed iniziative, nazionali ed internazionali, a carattere innovativo e cura la valorizzazione, la diffusione e il trasferimento dei risultati delle proprie attività verso gli attori rilevanti e la cittadinanza.

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

I principali interlocutori istituzionali dell’INAPP sono:

- il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
- il Ministero dell’Istruzione e del Merito;
- il Ministero dell’Università e della Ricerca;
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- le Regioni;
- l’ANPAL;
- l’Istituto italiano di Statistica;
- l’Istituto Nazionale di Previdenza sociale;
- le Parti sociali;
- tutti gli Enti Pubblici di Ricerca, a livello di Conferenza dei Presidenti e dei Direttori generali;
- le Università.

A livello di organismi europei ed internazionali:

- l’Unione Europea;
- il Cedefop;
- Eurodesk;
- Eurofound;
- European Training Foundation;
- l’ILO (*International Labour Organisation*);
- l’OECD (*Organization for Economic Co-operation and Development*);
- la Banca Mondiale (*World Bank*);
- Istituti che svolgono funzioni simili ad INAPP in altri paesi europei, tra i quali il *Centre d’études et de recherches sur les qualifications* (Cereq - Francia) e il *Bundesinstitut für Berufsbildung* (Bibb - Germania).

⁵ Decisione C(2022) 9030 del 1° dicembre 2022.



Con tali interlocutori, che costituiscono i suoi principali *stakeholder*, l'INAPP mantiene e sviluppa le relazioni già esistenti, al fine di individuare ulteriori direttrici di intervento di interesse comune, in un quadro di progettualità partecipata.



1.2 Gli obiettivi ed i risultati conseguiti

L'annualità 2022 è stata preceduta da un quinquennio finalizzato ad un riposizionamento strategico, complesso e sfidante per l'Istituto:

- nel 2017 è stata avviata la transizione rispetto alla nuova *mission* attribuita all'INAPP nel quadro del ridisegno della *governance* delle politiche del lavoro nel nostro paese⁶;
- nel 2018 l'Istituto ha consolidato il suo nuovo ruolo⁷ divenendo Organismo intermedio del PON SPAO e rilanciando le attività di ricerca scientifica e terza missione negli ambiti di competenza;
- nel 2019, per la prima volta, l'Istituto si è dotato di un unico documento di programmazione strategico-gestionale che integra il Piano triennale di attività (PTA) con il Piano della performance (PTP 2019-2021) e con il Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT 2019-2021). L'integrazione degli atti di programmazione ha sostenuto una finalizzazione del complesso delle attività dell'Istituto rispetto ai tre ambiti strategici (Ricerca Istituzionale, Ricerca Scientifica e Terza Missione) definiti per gli Enti Pubblici di ricerca⁸;
- nel 2020, si è insediato sia il nuovo vertice politico⁹ che quello amministrativo-gestionale¹⁰;
- nel 2021, infine, nonostante la crisi sanitaria l'Istituto ha avviato un percorso di modernizzazione, valorizzando le precedenti esperienze emergenziali (forte attenzione condivisa all'innovazione delle condizioni di lavoro e ai fattori abilitanti – tecnologia e sicurezza, benessere organizzativo, sviluppo focalizzato delle linee di ricerca, spinta alla pianificazione e alla valutazione delle attività di ricerca ed amministrative -).

La [programmazione performance 2022](#)¹¹ dell'Istituto è stata articolata in coerenza con gli [Indirizzi strategici per il triennio 2022-2024](#)¹² e con i successivi Atti di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali (per il triennio 2020-2022 - DM n. 135 del 23 novembre 2020 - le priorità politiche espresse per l'anno 2021 - DM n. 144 del 4 dicembre 2020 - e, infine, l'Atto di indirizzo per il triennio 2021-2023 - Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali,

⁶ D.Lgs. 150 del 14 settembre 2015.

⁷ Adozione del nuovo [Statuto](#) con [Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP n. 2 del 17 gennaio 2018](#).

⁸ D.Lgs. 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).

⁹ Prof. Sebastiano Fadda, nominato, con decreto del Ministro del Lavoro, a decorrere dal 3 febbraio 2020.

¹⁰ Dott. Santo Darko Grillo, nominato dal Consiglio di Amministrazione INAPP il 19 febbraio 2020 ed entrato in funzione il 1° aprile 2020.

¹¹ Inserita (sez. 2.2) nel PIAO 2022-2024, adottato dal Consiglio di Amministrazione INAPP con delibera n. 2 del 3 marzo 2022.

¹² Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP n. 18 del 30 novembre 2021.

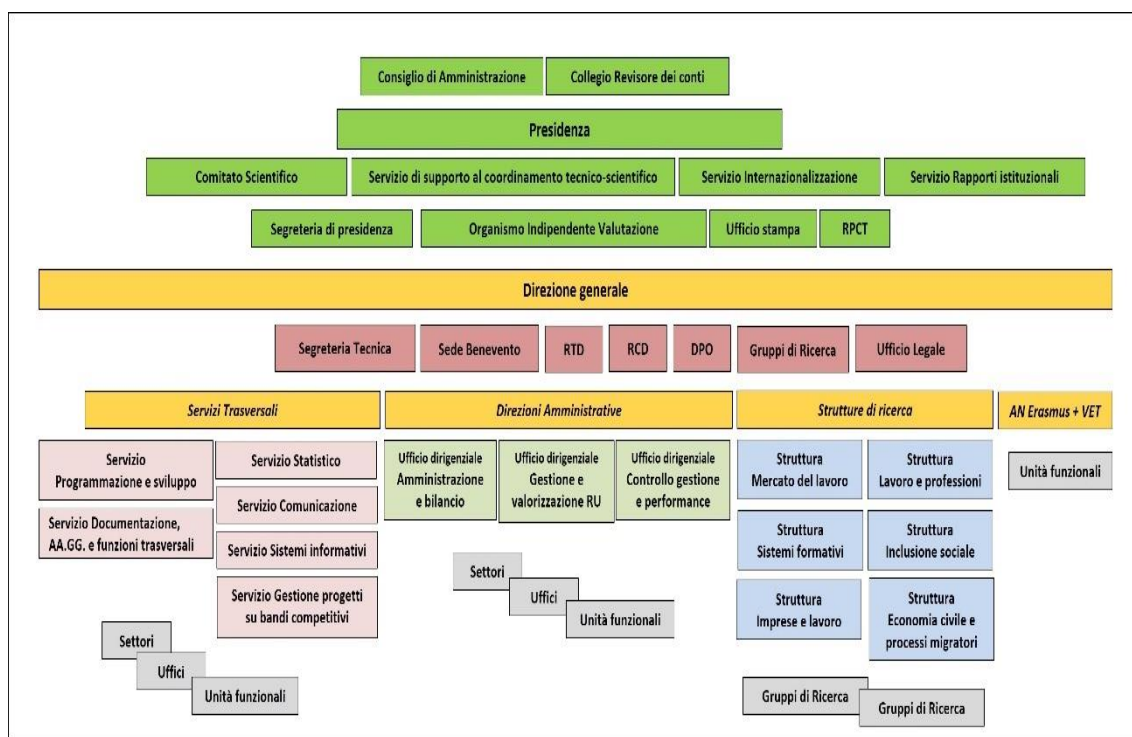


ricevuto con prot. n. 0000169 del 06 agosto 2021 e registrato dal protocollo INAPP con n. 8986 dell'08 settembre 2021).

Gli indirizzi strategici, deliberati dal Consiglio di Amministrazione INAPP per il triennio 2022-2024, sono stati assunti quali obiettivi specifici dell'Istituto. Inoltre, il Presidente INAPP ha definito¹³ tre [Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza](#) (OSAT).

Il conseguimento di questi obiettivi, finalizzato a potenziare il contributo dell'Istituto allo sviluppo culturale, scientifico e socioeconomico del Paese (Valore pubblico), è responsabilità dell'intero Istituto; il loro perseguimento è stato affidato alle unità organizzative sulla base delle specifiche responsabilità funzionali (obiettivi operativi annuali¹⁴ e relativi indicatori e target).

Di seguito è presentata la visualizzazione semplificata del modello organizzativo vigente nel 2022.



¹³ Delibera del Presidente n. 6 del 7 dicembre 2021.

¹⁴ Nella presente Relazione è utilizzata la nomenclatura adottata (Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 30 ottobre 2023) con l'aggiornamento 2023 del [Sistema di misurazione e valutazione delle performance](#). Gli obiettivi specifici e strategici ed i relativi indicatori e target, a carattere triennale, definiscono assieme alle Priorità operative complementari la performance organizzativa istituzionale. Gli obiettivi operativi ed i relativi indicatori e target definiscono i risultati attesi, a valenza annuale, attribuiti alle unità organizzative. La performance organizzativa dell'unità operativa e gli eventuali obiettivi individuali annuali, assegnati alle singole unità di personale con responsabilità di direzione e/o coordinamento delle funzioni ed unità organizzative di secondo e terzo livello, assieme ai comportamenti organizzativi espressi, costituiscono il riferimento per la misurazione e valutazione della performance individuale annuale.



Nel complesso i risultati conseguiti (risultato misurato), rispetto al programmato (target), riferito ai tre obiettivi specifici (Ricerca Istituzionale, Ricerca Scientifica, Terza missione), ai tre obiettivi strategici (relativi all'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione e per la trasparenza amministrativa) e alle Priorità operative complementari (Salute organizzativa, professionale e digitale) è, nella generalità dei casi, superiore al valore programmato¹⁵.

Performance organizzativa Istituzionale	Valutazione sintetica
OS1 – Ricerca Istituzionale	Per quanto riguarda l'obiettivo specifico 1 – Ricerca Istituzionale, le dimensioni prese in esame, tramite gli obiettivi/indicatori previsti, mostrano una performance realizzativa leggermente inferiore alle attese, peraltro molto elevate, ed un eccellente livello di utilizzo delle risorse finanziarie FSE. Le attività di ricerca istituzionale conseguono i livelli attesi nelle pubblicazioni, ma soprattutto cresce la capacità di proposta e risposta alla domanda istituzionale di supporto nel monitoraggio e valutazione delle policy.
OS2 – Ricerca Scientifica	I risultati conseguiti, relativi all'obiettivo specifico 2 – Ricerca scientifica, sono soddisfacenti. I target sono stati anche ampliamenti superati per tutti gli indicatori previsti relativi alla produzione scientifica. Inoltre, l'Istituto ha saputo ampliare ulteriormente la sua rete di relazioni e cooperazione a livello nazionale ed internazionale.
OS3 – Terza missione	Anche per quanto riguarda l'obiettivo specifico 3 – Terza missione, i risultati conseguiti risultano soddisfacenti. Si mantengono in costante crescita sia il downloading della produzione istituzionale e scientifica che le citazioni alle pubblicazioni INAPP su google scholar. L'unico indicatore che presenta un valore sostanzialmente negativo è il numero di visite al sito istituzionale, che risulta però inficiato dagli interventi di sviluppo condotti nell'anno e dal relativo sistema di tracciamento e statistiche.
OSAT1, OSAT2 e OSAT3 – Prevenzione della corruzione e Trasparenza amministrativa	I risultati conseguiti rispetto agli obiettivi strategici relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza amministrativa permangono, come nelle annualità precedenti, molto elevati; il grado di trasparenza dell'Amministrazione, valutato

¹⁵ Per un'analisi di dettaglio si rinvia al cap.3.2.



Performance organizzativa Istituzionale	Valutazione sintetica
	attraverso l'Attestazione annuale dell'Organismo Indipendente di valutazione (OIV) e gli indicatori comuni della P.A. raggiunge il 100%.
Priorità operativa complementare 1 – <i>Salute organizzativa</i>	I tre indicatori relativi alla salute organizzativa (sviluppo organizzativo, ottimizzazione nell'allocazione del personale e mobilità, indagine annuale sul clima ed il benessere del personale) presentano tutti valori positivi, in crescita rispetto ai target.
Priorità operativa complementare 2 – <i>Salute professionale</i>	Anche i due indicatori previsti per quanto riguarda la dimensione della salute professionale (rispetto dei piani assunzionali e coinvolgimento del personale in attività di sviluppo delle competenze strategiche) presentano risultati superiori alle aspettative.
Priorità operativa complementare 3 – <i>Salute digitale</i>	Infine, come si è detto, la dimensione tecnologia e sicurezza ha ricevuto un'attenzione particolare in concomitanza con la regolazione del lavoro agile. Si approssima il 100% sia nella dotazione di PC portatili che per quanto riguarda la firma digitale per il personale. Inoltre, oltre il 60% dei sistemi informativi sono ormai posizionati in <i>cloud</i> in coerenza con le raccomandazioni AGID.



2 Analisi del contesto e delle risorse

La seconda sezione di questa relazione ha l'obiettivo di fornire elementi utili per comprendere la fase attuativa e gestionale, evidenziando, in particolare, eventuali, significativi mutamenti di contesto, l'aggiornamento del quadro delle risorse umane, strumentali e finanziarie previste dal Piano (sia in termini di quantità che di qualità), nonché la loro incidenza sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

Nel periodo di riferimento sono intervenuti diversi fatti di rilievo che hanno prodotto effetti sul contesto in cui opera l'Amministrazione¹⁶. Di seguito se ne evidenziano i principali, distinguendo tra:

- costituzione della sede di INAPP di Benevento;
- emergenza sanitaria, risorse umane e sviluppo del lavoro agile;
- programmazione INAPP 2022 e aggiornamenti rilevanti;
- gestione economico-finanziaria.

Costituzione della sede di Benevento

Presso la città di Benevento è stata creata una sede operativa per consentire, anche con una presenza fisica nel territorio, la declinazione dell'attività istituzionale dell'INAPP in risposta alle specifiche, e più gravi, caratteristiche che le problematiche del mondo del lavoro assumono nel territorio del Mezzogiorno. Si intende favorire in questo modo la costruzione di 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.

Emergenza sanitaria, risorse umane e sviluppo del lavoro agile

Nell'annualità 2022 l'Istituto ha continuato a ricorrere al lavoro agile (LA) con particolare efficacia e, a decorrere dal 1° aprile, 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.

La visualizzazione seguente presenta la dotazione di personale dell'Istituto, con le variazioni intervenute nell'annualità:

¹⁶ Per maggiori approfondimenti si veda la [Relazione al rendiconto generale – Bilancio consuntivo 2022](#).



Dipendenti INAPP per profilo, livello e variazione nell'annualità

Livelli	Qualifica	Dipendenti al 1/1/2022	Dipendenti al 31/12/2022	Variazione annua
I	Direttore Generale	1	1	0
II	Dirigenti amministrativi	3	3	0
I	Dirigente di ricerca/tecnologo	7	6	-1
II	Primo ricercatore/tecnologo	40	41	1
III	Ricercatore/Tecnologo	83	80	-3
IV-V	Funzionario Amm.ne	15	15	0
IV-VI	C.T.E.R.	135	137	2
V-VII	Collaboratore di Amm.ne	91	93	2
VI-VIII	Operatore Tecnico	20	16	-4
VII-VIII	Operatore Amm.ne	8	6	-2
Totale		403	398	-5

Appare utile evidenziare come nel corso del 2022, il 94,32% dei dipendenti in forza ha potuto svolgere le proprie mansioni da remoto in applicazione del lavoro agile o del telelavoro.

L'Istituto, inoltre, in attuazione del Piano dei fabbisogni di personale, nel corso del 2022 ha:

- avviato e completato procedure di reclutamento per l'inserimento nei ruoli di neoassunti;
- avviato e perfezionato la procedura per il passaggio di fascia stipendiale (progressione economica orizzontale) del personale con inquadramento nei profili di Ricercatore e Tecnologo (art. 4, comma 6, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 5 marzo 1998, II biennio economico e s.m.i.);
- continuato ad istruire la procedura per il passaggio di livello del personale inquadrato nei livelli IV-VIII (art. 54, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 21 febbraio 2002, quadriennio 1998-2001);
- curato gli adempimenti ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (collocamento obbligatorio);
- curato le procedure per il comando di personale INAPP presso altre Amministrazioni o di personale proveniente da altre Amministrazioni presso l'INAPP;
- messo in atto gli adempimenti relativi alla cessazione di rapporti di lavoro (compresa la gestione degli adempimenti a tal fine necessari con gli enti previdenziali);
- curato gli adempimenti correlati alla gestione di rapporti di lavoro autonomo discendenti da assegni di ricerca già attribuiti negli anni precedenti;
- curato gli adempimenti per l'attivazione e la gestione di nuovi rapporti di collaborazione.

In base al Protocollo d'intesa appositamente sottoscritto è stato prorogato l'utilizzo da parte dell'ANPAL della sede INAPP di Corso d'Italia n.33 per un contingente di personale, con erogazione dei relativi servizi generali e rimborso dei costi sostenuti.

Programmazione INAPP 2022 e aggiornamenti rilevanti

La programmazione 2022 ha raccolto tutte le attività di carattere istituzionale ricorrente e la sintesi dei vari piani, programmi e progetti operativi, con finalità, fonti finanziarie e committenze diverse, nazionali e dell'Unione europea. Per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, in generale, l'Istituto riceve ed utilizza un contributo ordinario di funzionamento da parte del



Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. Al di fuori di tali attività, inoltre, l'Istituto riceve fondi a destinazione vincolata da parte di soggetti esterni che riguardano:

- attività relative alla programmazione dei Fondi Strutturali FSE del ciclo 2014 -2020;
- programmi e progetti europei per la cui attuazione nello Stato membro l'incarico è stato affidato all'Istituto (Erasmus Plus, ECVET, Programma CEDEFOP ReferNet, Implementation of the European Agenda for Adult Learning, ecc.);
- altre risorse finanziarie, derivanti da accordi e convenzioni con soggetti e istituzioni nazionali e internazionali.

Risorse finanziarie stanziare ed accertate nel 2022 per piani, programmi e progetti operativi

Programmi/piani/progetti	Tipologia fonte finanziaria	Entrate		% entrata accertata sul totale accertato
		Stanziare	Accertate	
Attività istituzionali ricorrenti	Fondo Istituzionale	26.351.098,00	26.351.098,00	24,29%
Fondo Sociale Europeo 2022 - PON SPAO	Fondo Sociale Europeo – Fondo di Rotazione 2022	18.189.630,59	16.433.279,08	15,15%
Erasmus plus funds per le azioni decentrate	Commissione Europea – Fondi Nazionali	60.722.103,33	60.722.103,33	55,98%
Erasmus Plus funzionamento periodo 01/01/2022 - 31/12/2022	Commissione Europea – Fondi Nazionali	2.928.951,00	2.928.951,00	2,70%
National coordinators for the implementation of the European Agenda for Adult Learning - Agreement 2022-2023	Fondi Internazionali	343.925,44	343.925,44	0,32%
Progetto Youth Employment Partnership (01/10/2018 30/06/2022)	Fondi Internazionali	30.749,54	30.749,54	0,03%
Finanziamento progetto Refernet 2022	Fondi Internazionali	43.620,02	43.620,02	0,04%
Progetto "Politiche di integrazione rivolte ai cittadini di paesi terzi" (29/12/2020-28/06/2023)	Fondi nazionali	806.318,12	806.318,12	0,74%
Progetto Fondimpresa 06/07/2020 - 30/06/2022	Fondi nazionali	9.965,34	9.965,34	0,01%
VALUE CHAIN (01/04/2020 - 31/03/2022)	Fondi Internazionali	19.987,34	19.987,34	0,02%
Progetto MOTUS-E 04/12/2020 - 04/06/2022	Fondi nazionali	1.500,00	1.500,00	0,00%
Progetto Fondazione Brodolini - CVET systems & Upskilling Pathways (21/01/2021 al 31/12/2023)	Fondi nazionali	45.250,00	45.250,00	0,04%
Progetto 'IRS - Promoting lifelong learning of adults through CVET systems and	Fondi nazionali	28.300,00	28.300,00	0,03%



Programmi/piani/progetti	Tipologia fonte finanziaria	Entrate		% entrata accertata sul totale accertato
		Stanziate	Accertate	
Upskilling Pathways (23/12/2020 al 22/04/2023)				
Progetto "MACaD.EWS – Multidimensional Analysis of Capability Deprivation in Education and Welfare Services (01/09/2021 al 01/03/2022)	Fondi nazionali	7.733,52	7.733,52	0,01%
Progetto "ESS-SUSTAIN-2" (01/01/2020 al 30/06/2023)	Fondi Internazionali	36.140,00	36.140,00	0,03%
Eqavet 01/04/2021 - 31/08/2023	Fondi Internazionali	118.025,07	118.025,07	0,11%
Disabilità e non autosufficienza 01/01/2022 - 31/12/2024	Fondi nazionali	400.000,00	400.000,00	0,37%
PO I Fead 21/01/2022 - 21/07/2023	Fondi nazionali	131.757,73	131.757,73	0,12%
Eulep "European Learning Experience Platform" 01/06/2022 - 31/05/2026	Fondi Internazionali	12.448,02	12.448,02	0,01%
Totale attività INAPP		110.227.503,06	108.471.151,55	100,00%

La tavola precedente sintetizza le principali entrate assegnate/accertate nel 2022, distinte in base alle diverse tipologie di finanziamento ricevute, e restituisce un'immagine aggregata delle attività svolte.

In particolare:

- l'INAPP, in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO per il periodo 2018-2023, è stato delegato all'attuazione di numerose e rilevanti azioni previste dal PON. Il 2022 è stato caratterizzato dall'aggiornamento del Piano di attuazione delle azioni delegate all'Istituto a seguito di alcune modifiche progettuali intervenute nel contesto delle singole Operazioni, che tuttavia non hanno modificato significativamente l'implementazione del Piano stesso;
- l'INAPP svolge, inoltre, attività di particolare rilievo per i sistemi di istruzione/formazione e lavoro in Italia, legate ad altre linee di finanziamento europeo. In particolare, INAPP è Agenzia Nazionale del Programma Erasmus+ Istruzione e formazione professionale. Il Programma Erasmus+ offre ad un ampio spettro di beneficiari l'opportunità, in particolare, di partecipare ad iniziative di mobilità transnazionale (KA1) volte al rafforzamento di competenze professionali cruciali in una logica di occupabilità e di crescita personale, nonché di supportare azioni di cooperazione (KA2) mirate a promuovere l'innovazione e la qualità dei sistemi di istruzione e formazione professionale. Le risorse complessive stanziare dalla Commissione Europea per il 2022 hanno raggiunto i 60,7 milioni di euro, di cui in particolare 51,3 milioni per la mobilità transnazionale e 9,3 milioni per i partenariati strategici;



- l'INAPP persegue un costante rafforzamento del proprio posizionamento internazionale a supporto dello sviluppo delle linee di ricerca che si prevede di realizzare in una dimensione transnazionale e comparata. Tra i programmi e progetti di ricerca attivi e a valenza pluriennale si segnala la partecipazione, in particolare, a:
 - OCSE-PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) le cui attività, avviate nel 2018, dovrebbero concludersi nel 2023.
 - *European Social Survey*. L'ESS è un'indagine statistica condotta con cadenza biennale in oltre 30 Paesi europei e rileva stabilità e mutamenti negli atteggiamenti, credenze e comportamenti dei cittadini europei. Avviata nel 2020 la decima rilevazione si è conclusa nel 2022 e ad essa seguirà l'undicesima rilevazione, prevista per il biennio 2023-2024;
- l'INAPP concorre a bandi di ricerca competitivi, finanziati da istituzioni nazionali e internazionali, anche in partenariato con organismi italiani e stranieri. I progetti vinti dall'Istituto (ad esempio: Progetto *Youth Employment PartnerSHIP*, *EaSI Progress - VAL.U.E. C.H.A.IN. competitiveness*, Progetto Horizon 2020-2024, i progetti CEDEFOP sull'apprendimento in età adulta 2020-2023, EULEP 2022-2026, ecc.) proseguiranno secondo le specifiche scadenze;
- numerosi sono, inoltre, i protocolli e gli accordi di collaborazione sottoscritti nell'annualità dall'Istituto (ad esempio con l'Associazione per la Ricerca Sociale, con l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI), con il Comitato Italiano per l'UNICEF, con il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, con Unioncamere, con l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT), con l'Università Cattolica del Sacro Cuore, ecc.).

Nel 2022, infine, sono proseguite e in parte concluse, le attività previste in analoghi Accordi, Protocolli e Convenzioni sottoscritti in annualità precedenti, come ad esempio:

- la Convenzione con il Ministero del Lavoro - Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale relativa alla predisposizione della Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 in materia di integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro (28/07/2020- 27/07/2022);
- l'Accordo di programma ex art. 15 della L. 241/1990 con il Ministero del Lavoro - Direzione Generale Immigrazione per la realizzazione di attività di analisi, monitoraggio e valutazione con riferimento al sistema delle politiche di integrazione rivolte ai cittadini di Paesi terzi (29/12/2020 – 28/06/2023);
- la Convenzione con il Ministero del Lavoro - Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale - volta a definire le azioni di supporto e assistenza al Ministero nelle materie di competenza per le politiche per la non autosufficienza e la disabilità (28/12/2021 - 28/12/2024);
- l'Accordo Quadro con il Ministero dell'Istruzione - finalizzato a supportare il Ministero nella programmazione dei finanziamenti europei e nella partecipazione attiva del Ministero nei vari organismi e tavoli istituzionali operanti a livello europeo e internazionale. L'Accordo prevede inoltre la realizzazione di forme di collaborazione volte allo sviluppo di specifiche attività di studio e ricerca su tematiche connesse al funzionamento e caratteristiche dei sistemi di istruzione e formazione (anche in riferimento all'inclusione scolastica, agli esiti occupazionali degli studenti, alle disuguaglianze sociali e territoriali), nell'ottica di individuare quelle misure di politica educativa di contrasto all'esclusione sociale (20/11/2020 – 20/11/2023).



Gestione economico-finanziaria

Il Bilancio di Previsione 2022 è stato adottato dal Consiglio d'Amministrazione il 27 ottobre 2021 con delibera n. 14 e approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), con nota prot. 10524 del 12 novembre 2021.

Il Bilancio di Previsione è stato modificato con l'adozione di tre note di variazione decisionale e due note di variazione gestionale:

- I Nota di Variazione Decisionale 2022, adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 28 marzo 2022 con delibera n. 3 e approvata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), con nota prot. 5167 del 4 aprile 2022;
- I Nota di Variazione Gestionale 2022, adottata dal Direttore Generale il 10 maggio 2022 con determina n. 194;
- II Nota di Variazione Decisionale 2022, adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 29 luglio 2022 con delibera n. 7 e approvata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), con nota prot. 7170 del 01 agosto 2022;
- II Nota di Variazione Gestionale 2022, adottata dal Direttore Generale il 11 novembre 2022 con determina n. 426;
- III Nota di Variazione Decisionale 2022, adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 30 novembre 2022 con delibera n. 10 e approvata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), con nota prot. 10749 del 22 dicembre 2022.

Attraverso le Note di variazione al bilancio (tre di carattere decisionale e due gestionali) che sono state adottate nel corso del 2022 si è proceduto in particolare a:

- iscrivere nuove entrate derivanti da contratti e convenzioni attivati nel corso dell'esercizio e a rideterminare finanziamento e budget di alcuni progetti e convenzioni già iscritti nel Bilancio di previsione 2022;
- assestare il bilancio e destinare conseguentemente l'avanzo di amministrazione istituzionale;
- alla riconduzione delle entrate per finanziamenti FSE alle effettive corrispettive uscite di bilancio.



3 La performance organizzativa

La terza sezione è dedicata alla rendicontazione dei risultati della performance organizzativa.

Di seguito sono presentati:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali, evidenziando eventuali scostamenti rispetto ai target e le loro cause;
- i risultati ottenuti rispetto ai target annuali degli obiettivi specifici triennali;
- la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno 2021, tenendo conto degli effetti del contesto, interno ed esterno, illustrato nella precedente sezione.

3.1 Obiettivi e risultati annuali

Nel 2022 sono stati assegnati e rendicontati 196 obiettivi annuali (operativi ed individuali).

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

Obiettivi Istituzionali	Obiettivi operativo	Obiettivi individuale	Tot.
OS1 - Ricerca Istituzionale	34	7	41
OS2 - Ricerca Scientifica	32	6	38
OS3 - Terza Missione	26	9	35
OSAT1 - Prevenzione della corruzione	8	5	13
OSAT2 - Trasparenza amministrativa	1	10	11
OSAT3 - Mappatura processi e semplificazione	1		1
POC1 - Salute organizzativa	17	7	24
POC2 - Salute professionale	7	2	9
POC3 - Salute Digitale	20	4	24
Tot.	146	50	196

Macro funzioni	Obiettivi operativo	Obiettivi individuale	Tot.
Direzione generale	1	6	7
Direzioni amministrative	26	8	34
Servizi trasversali	39	12	51
Funzione Ricerca	62	18	80
AN Erasmus+	4	3	7
Funzioni specialistiche	14	3	17
Tot.	146	50	196



Il livello di conseguimento degli obiettivi annuali (risultato misurato) è stato molto elevato.

Questo andamento trova ragione nell'impegno del personale e nel suo adattamento alle nuove condizioni operative, ma è anche il frutto del livello prudenziale adottato nell'assegnazione dei target 2022.

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

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

Gli Uffici Dirigenziali amministrativo-gestionali

Nell'annualità 2022:

- All'Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle RU erano stati assegnati obiettivi annuali, riferiti, in particolare, alla programmazione, attuazione e monitoraggio del Piano di formazione 2022 (67% del personale coinvolto in attività di formazione sulle competenze strategiche), all'implementazione delle procedure e sistemi di gestione del personale, all'attuazione delle previsioni assunzionali definite nel PIAO (51%), all'aggiornamento delle posizioni INPS;
- all'Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio erano stati assegnati obiettivi annuali, riferiti al monitoraggio e rendicontazione economico-finanziaria dell'INAPP quale Organismo intermedio del PON SPAO, all'accertamento e gestione dei residui attivi e passivi, all'implementazione dei sistemi informativi di competenza;
- Infine, l'Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e performance era responsabile della realizzazione di obiettivi annuali, relativi alla definizione e proposta del rapporto di gestione annuale 2021, allo sviluppo dei sistemi informativi di controllo e all'aggiornamento della mappatura delle principali procedure degli Uffici. L'Ufficio dirigenziale ha supportato, inoltre, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e l'OIV nell'attuazione delle rispettive attività programmate.

Servizi trasversali

La struttura organizzativa dell'INAPP ha previsto nel 2022 nove Servizi trasversali, di cui sei riferiti alla Direzione generale e tre alla Presidenza. Gli obiettivi annuali assegnati, nei rispettivi ambiti di competenza, sono stati conseguiti con il sostanziale rispetto dei target previsti.

Strutture di ricerca

Il modello organizzativo dell'INAPP nel 2021 è articolato su sei Strutture di ricerca.



Tutte le Strutture di ricerca sono state impegnate nella realizzazione di obiettivi annuali relativi alla **Ricerca istituzionale** (attività di competenza previste dal Piano triennale di attività (PTA), dal Piano di attuazione annuale dell'INAPP come Organismo intermedio del PON SPAO o da altre committenze istituzionali, con indicatori di attuazione fisica – output), alla **Ricerca scientifica** (attività di ricerca scientifica previste a valere sui fondi istituzionali o su altre committenze, con indicatori di risultato – pubblicazioni validate in peer review per le linee editoriali dell'Istituto, presentate ed accettate in call for paper, validate per la pubblicazione in riviste scientifiche, ecc.), alla **Terza missione** (attività di valorizzazione e disseminazione scientifica e divulgativa collegate agli specifici ambiti di competenza, quali organizzazioni o co-organizzazione di convegni, seminari e webinar, partecipazioni qualificate, ossia come relatori o *discussant*, ad eventi, ecc.);

Agenzia Nazionale Erasmus+ VET

L'AN Erasmus+ VET, nonostante le limitazioni conseguenti all'emergenza sanitaria, ha superato nell'annualità i target assegnati dal *Work Programme* della Commissione Europea e assunti nel Piano della performance.

Altre funzioni e unità specialistiche

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

3.2 Obiettivi triennali, risultati annuali e stato di avanzamento

Il Piano della performance 2022-2024¹⁷, adottato, come si è detto, a marzo 2022, ha:

- confermato la struttura della performance organizzativa istituzionale, articolata su tre macro ambiti (Ricerca Istituzionale, Scientifica e Terza missione), come previsto dal D.Lgs. 218/2016, ed integrata con riferimento agli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa (OSAT) e alle priorità operative complementari (POC), finalizzate alla gestione e al presidio della salute organizzativa, professionale e digitale;
- rifocalizzato alcuni indicatori per rafforzarne la significatività e la robustezza;
- contenuto l'articolazione della performance operativa ed individuale;
- riconsiderato, in senso prudenziale, i target annuali 2022 e la loro proiezione triennale in conseguenza dello stato di emergenza sanitaria.

¹⁷ Quale componente (sez. 2.2) del Piano integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2022-2024. Il Piano è stato aggiornato, tramite comunicazione al Presidente e all'OIV (in data 9 novembre 2023 – prot. n. 14643). Per le variazioni intervenute si rinvia al cap.5 di questa relazione.



Di seguito, a completamento delle valutazioni sintetiche presentate nel par. 1.2 e tenuto conto delle considerazioni sovra esposte, sono presentati, in forma tabellare, i risultati programmati (target) e conseguiti nell'annualità a livello istituzionale (performance organizzativa).

Obiettivo specifico 1 – 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 150/2015), b) nel ruolo di Organismo Intermedio del Programma Operativo Nazionale SPAO sulla base di una specifica convenzione con l'Autorità di Gestione ANPAL, c) nella qualità di parte del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN).

In base al decreto istitutivo dell'Inapp gli indirizzi di ricerca 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, e dovranno dar luogo sia alla predisposizione degli specifici rapporti previsti dalle disposizioni di legge in materia, sia ad attività di supporto tecnico-scientifico su richiesta del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In base al ruolo di organismo intermedio l'attività di ricerca deve indirizzarsi sugli assi: 1, occupazione (con particolare riferimento alle politiche per l'aumento dei tassi di occupazione e dei tassi di attività nel quadro degli scenari evolutivi del mercato del lavoro); 2: istruzione e formazione (con particolare riferimento alla dispersione scolastica, alla certificazione delle competenze e al "life-long learning"); 4: Capacità istituzionale (con particolare riferimento al "capacity building" per l'implementazione delle politiche del lavoro) e 5: assistenza tecnica (con particolare riferimento agli strumenti di informazione e di comunicazione per gli operatori).

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'impatto socioeconomico della presente pandemia, del cambiamento tecnologico e della prospettiva della sostenibilità ambientale.

Obiettivo specifico 1 – Ricerca istituzionale

Indicatori	Risultato 2021	Target 2022	Risultato 2022
% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dal Piano di attuazione Organismo Intermedio 2018-2023 PON SPAO	93%	97%	89%
% di utilizzo delle risorse finanziarie attribuite dal Piano di attuazione Organismo Intermedio 2018-2023 PON SPAO alle operazioni di competenza	nd	95%	100%
Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione	46	46	46
Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	35	30	50

L'obiettivo specifico 1 - Ricerca istituzionale è stato presidiato tramite quattro indicatori.



Nel loro complesso gli indicatori che presidiano l'obiettivo specifico 1 – Ricerca Istituzionale evidenziano come l'Istituto abbia saputo sostanzialmente rispondere alle rilevanti funzioni affidatigli dal Ministero vigilante e da altri importanti stakeholder istituzionali, nonostante lo stato di emergenza sanitaria.

Va segnalato che, a differenza dell'anno precedente, lo sviluppo dei sistemi informativi e gestionali e la stessa capacità del personale di operare tramite soluzioni comunicative e di collaborazione innovative ha fortemente ridotto l'impatto interno/esterno dello stato di pandemia. Come da disposizioni nazionali, il personale ha operato in lavoro agile per una parte consistente del tempo di lavoro, ma questo non si è riflesso negativamente sulla capacità istituzionale di dare attuazione alle attività programmate.

Obiettivo specifico 2 - 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.

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, sia sotto il profilo micro sia sotto il profilo macro, come pure sotto il profilo della regolazione, la molteplicità delle forme di lavoro, tra cui in particolare il fenomeno dello smart work e il fenomeno del lavoro su piattaforma. Alla dinamica dell'innovazione si collegano l'andamento della produttività, il rapporto tra dinamica salariale e dinamica della produttività e la questione del salario minimo considerata nella prospettiva europea. In una prospettiva di medio termine si pone inoltre il problema della durata dell'orario di lavoro, già oggetto, in alcuni paesi, di esperimenti di riduzione oltre che di approfondite analisi teoriche.*
- *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 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 inseriscono i nuovi programmi GOL (garanzia occupazione lavoro) e Fondo Nuove Competenze, da monitorare e supportare sotto il profilo tecnico-scientifico perché non rischino il mancato raggiungimento degli obiettivi, specie nel campo della corrispondenza tra fabbisogni formativi e percorsi di formazione erogati. Due specifiche problematiche richiedono particolare attenzione: l'occupazione giovanile (specie con riferimento alla Garanzia Giovani) e l'occupazione femminile. Quest'ultima si allarga nei molteplici aspetti connessi alla prospettiva di genere, anche in funzione del supporto al Ministero nella valutazione dei rapporti biennali sul personale. Infine,*



l'interpretazione della "job guarantee" va approfondita alla luce della ricerca scientifica sul tema dello Stato come "employer of last resort".

- *l'accumulazione del cosiddetto "capitale umano" e il suo allineamento con le previsioni dei fabbisogni professionali 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 fabbisogni professionali attraverso una verifica e una integrazione delle metodologie impiegate, e dall'altro a rendere tale informazione più accessibile e più utilizzabile dagli operatori della formazione e dell'orientamento oltre che dalle famiglie, al fine di ridurre il "mismatch" tra domanda e offerta e di supportare lo sviluppo del sistema produttivo del paese.*
- *il sistema di istruzione e di formazione professionale sarà oggetto di analisi e di monitoraggio, con particolare riferimento all'apprendistato e al sistema duale; 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 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. Si progetta 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 disuguaglianza (nella distribuzione del reddito, 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 disuguaglianze. 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, incluso il supporto alla competente Direzione Generale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali al fine di monitorare, analizzare e valutare l'esito delle politiche connesse al reddito di cittadinanza. Lo strumento del reddito di cittadinanza, come pure di altre forme del reddito di base, sarà oggetto di disamina nel suo disegno costitutivo anche in termini di confronto con le 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, 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.*
- *L'analisi comparata e l'evoluzione dei sistemi di welfare 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 agli anziani non autosufficienti, e al "welfare aziendale". Nell'ambito degli schemi pensionistici appare di grande rilevanza il problema delle carriere lavorative frammentate e discontinue e delle relative contribuzioni previdenziali.*

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.



Obiettivo specifico 2 – Ricerca scientifica

Indicatori	Risultato 2021	Target 2022	Risultato 2022
Realizzazione della produzione scientifica programmata e qualificata come prioritaria nell'annualità (numero prodotti)	15	25	41
Numero di contributi accettati in pubblicazioni e riviste scientifiche	70	15	65
Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	40	23	32
Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	25	19	40
Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner o capofila nell'annualità	3	2	1
Numero di convenzioni e/o protocolli di ricerca sottoscritti con istituzioni nazionali e/o internazionali nell'annualità	19	6	15
Numero di banche dati statistiche public use file (PUF) di titolarità INAPP predisposte e rese accessibili dall'esterno	12	17	15
Numero di banche dati statistiche (microfile per la ricerca, MFR) di titolarità INAPP predisposte e validate (Dir. 11/2018 Comstat) e rese accessibili dall'esterno	12	26	15

Il potenziamento dell'obiettivo specifico 2 - Ricerca scientifica, conseguente al riposizionamento dell'Istituto avviato nel 2017 nell'ambito del nuovo sistema di governance della Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, si riflette nell'elevato numero di indicatori considerati per la sua misurazione e valutazione. Nel loro complesso tutti gli indicatori presentano un risultato soddisfacente.

In particolare:

- Il primo indicatori, che misura la realizzazione della produzione scientifica programmata e qualificata come prioritaria nell'annualità, supera largamente il target 2022 ed il risultato 2021;
- gli indicatori seguenti presidiano lo sviluppo della produzione scientifica con riferimento a tre profili specifici ossia all'accettazione dei contributi proposti dai ricercatori nelle pubblicazioni e riviste scientifiche, nazionali ed internazionali, alla partecipazione dei ricercatori ai call for paper e quindi alla validazione in peer review interna delle pubblicazioni nelle collane editoriali dell'Istituto. In tutti e tre i casi i risultati 2022 superano largamente i target, forse troppo prudenziali, ed approssimano i risultati conseguiti nel 2021;
- i due successivi indicatori presidiano l'indirizzo strategico di accrescere il grado di interconnessione dell'Istituto con l'ambiente scientifico nazionale e internazionale. Permane elevata la sottoscrizione di atti convenzionali con le Università ed i Centri di ricerca;
- infine, con gli ultimi due indicatori si presidia l'indirizzo istituzionale di mettere a disposizione del personale di ricerca interno ed esterno (in questo caso con specifiche limitazioni) le banche dati risultanti dalle indagini statistiche realizzate dall'Istituto e l'integrazione con altre basi dati, anche di natura amministrativa. In entrambi i casi i risultati 2022 conseguiti sono inferiori ai target previsti. Ha influito su questo risultato l'elevato numero di indagini realizzate, le difficoltà specifiche riscontrate nell'annualità da molti Enti statistici per via della situazione sanitaria, la complessità posta dalla normativa privacy nell'integrazione di basi dati di provenienza diversa.



Obiettivo Specifico 3 - 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.

Elaborare un quadro interpretativo organico dei principali aspetti evolutivi delle dinamiche e delle politiche del lavoro da presentare periodicamente al paese;

Sviluppare accordi di collaborazione con paesi terzi, in particolare con i paesi dell'area mediterranea, per offrire loro supporto di analisi e 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.

Obiettivo specifico 3 – Terza missione

Indicatori	Risultato 2021	Target 2022	Risultato 2022
Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati, rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	57	60	62
Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	210	230	330
Realizzazione del Rapporto annuale INAPP	1	1	1
Numero di accordi di collaborazione sottoscritti con attori istituzionali nell'ambito dell'Unione Europea o di Paesi terzi e con istituzioni della comunità scientifica internazionale per promuovere il confronto su temi di interesse dell'Istituto e per la realizzazione di progetti di ricerca	1	2	1
Numero delle citazioni alla produzione INAPP su <i>google scholar</i> (Valore di stock, in 000).	5,7	6,5	7,0
Numero di visite (visualizzazioni pagine) del sito istituzionale nell'annualità (in 000)	970,7	1.050,0	675,7
Downloading della produzione editoriale Open Archive INAPP+OPAC INAPP (Valore di stock, in 000)	480,2	520,0	568,5
AN Erasmus+ VET. Numero di partecipanti alle attività di mobilità individuali finanziate nell'annualità 2022 nell'ambito dell'Azione Chiave 1 VET	7.517	10.000	12.382

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

I primi due indicatori presidiano la capacità, diretta e indiretta, dell'Istituto di essere presente in modo qualificato, anche in quest'annualità spesso in modalità remota, sia nel dibattito scientifico che nella disseminazione e divulgazione di contenuti specialistici a vantaggio della cittadinanza. In entrambi i casi i risultati conseguiti mostrano nel primo caso il conseguimento del target, nel secondo un largo superamento dello stesso risultato conseguito nel 2021.

Il terzo ed il quarto indicatore confermano, dopo il 2021, il rilancio del Rapporto annuale INAPP e la capacità dell'Istituto di entrare nei network internazionali di ricerca/intervento sugli ambiti di competenza.



I successivi tre indicatori confermano l'interesse della comunità scientifica, nazionale ed internazionali, per le attività di ricerca e le pubblicazioni istituzionali. L'indicatore relativo al numero di viste al sito istituzionale, significativamente inferiore ai target, sconta gli interventi di implementazione tecnologica avviati nell'annualità e difficoltà specifiche, che andranno approfondite, nei sistemi di tracciamento e statistiche.

Infine, con l'ultimo indicatore si monitora il ruolo assolto dall'Istituto quale Agenzia Nazionale del programma europeo Erasmus+, ambito formazione professionale, ossia VET (*Vocational education and training*). Erasmus+ è divenuto negli anni uno dei più significativi e visibili strumenti operativi dell'Unione Europea a vantaggio della mobilità dei giovani e dell'integrazione. L'Agenzia Nazionale, nell'annualità 2022, è riuscita a superare gli impegnativi obiettivi proposti dalla Commissione Europea.

Si conferma, inoltre, l'elevato livello di presidio degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Obiettivi strategici anticorruzione e per la trasparenza (OSAT)

Indicatori	Risultato 2021	Target 2022	Risultato 2022
Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate nell'annualità	90%	95%	100%
Livello % di coinvolgimento del personale nelle iniziative informative/formative in materia di etica, integrità e trasparenza	5%	10%	21%
Grado di trasparenza dell'amministrazione (cfr. Indicatori comuni P.A.)	98%	95%	100%
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	30%	36%

[L'Attestazione OIV 2023](#) conferma l'elevato livello di rispetto degli obblighi di trasparenza.

Infine, la performance istituzionale è completata da tre obiettivi (Priorità operative complementari – POC) relativi alla salute organizzativa, professionale e digitale dell'Amministrazione.



POC	Indicatori	Risultato 2021	Target 2022	Risultato 2022
POC1 – Salute organizzativa	Livello % di completamento degli interventi di sviluppo organizzativo previsti dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento degli Organi e delle Strutture vigente	nd	70%	100%
	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.)	6,0%	6,5	7,8%
	Indagine sul clima ed il benessere organizzativo del personale INAPP	1	1	1
POC2 – Salute professionale	Livello % di attuazione nell'annualità di quanto previsto in termini assunzionali dal Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2022-2024	nd	50%	51%
	Unità di personale in formazione sulle competenze strategiche	50%	50%	67%
POC3 – Salute digitale	Livello % di disponibilità di computer portatili per il personale	43%	60%	94%
	Livello % di disponibilità di firma digitale per il personale	30%	30%	99%
	Livello % dei sistemi informativi istituzionali in Cloud, accessibili via WEB	30%	50%	63%

La priorità operativa complementare 1 – Salute organizzativa è stata presidiata tramite tre indicatori, relativi all’attuazione del Regolamento di organizzazione e funzionamento, all’ottimizzazione dell’allocazione del personale in funzione delle esigenze organizzative e ai percorsi di sviluppo del personale, alla realizzazione dell’indagine sul clima ed il benessere organizzativo¹⁸. I risultati conseguiti sono stati conformi o superiori ai target attesi.

La priorità operativa complementare 2 – Salute professionale prevedeva due indicatori, relativi al rispetto dei programmi assunzionali (risultato conforme al target) e alla capacità istituzionale di consolidare ad accrescere il potenziale professionale delle proprie risorse umane. Il risultato conseguito, largamente superiore al target riflette l’impegno dell’Istituto a rafforzare il presidio su alcune tematiche considerate prioritarie (tecnico-professionali, linguistiche, prevenzione della corruzione, rispetto della privacy, sicurezza sul lavoro, ecc.) e la disponibilità del personale verso modalità innovative di formazione ed apprendimento;

Infine, la priorità operativa complementare 3 – Salute digitale è stata presidiata tramite tre indicatori chiave, considerata l’evoluzione delle condizioni di lavoro e gli indirizzi nazionali in tema di sviluppo digitale della P.A. e di sicurezza delle informazioni gestionali. L’Istituto è riuscito ad approssimare il 100% per quanto riguarda la dotazione mobile (hardware e software) e della firma digitale per il personale. Molto elevata e largamente superiore al target previsto anche la messa in sicurezza dei sistemi informativi, richiesti da AGID.

¹⁸ Le precedenti indagini erano state effettuate nel 2011 e nel 2014.



3.3 Valutazione complessiva della performance organizzativa

L'Istituto, anche grazie all'interlocuzione con l'Ufficio per la valutazione della performance del Dipartimento della Funzione pubblica, ha, ormai da qualche anno, impostato un Piano della performance conciso nell'articolazione degli obiettivi a livello istituzionale, ma ben presidiato da indicatori a carattere triennale.

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

Ad inizio 2022 l'Amministrazione ha acquisito, come previsto nel programma di sviluppo digitale, un software dedicato alla programmazione, monitoraggio e controllo, comprensivo di un modulo dedicato alla pianificazione, rendicontazione e valutazione della performance.

L'implementazione e la localizzazione del sistema informativo, avviata immediatamente con riferimento alla performance 2021, è stata complessa e ha determinato un ritardo e lo slittamento dei processi valutativi.

Per l'annualità 2022 la disponibilità di un sistema informativo dedicato ha iniziato a mostrare i suoi vantaggi.

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

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

L'OIV ha espresso le proprie considerazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nella propria Relazione [2023](#) e nel [Parere vincolante positivo](#) espresso sull'aggiornamento [2023 del Sistema INAPP di misurazione e valutazione della performance](#).



4 La performance individuale

Di seguito si rendiconta la performance individuale del personale INAPP, secondo quanto previsto dall'aggiornamento 2023 del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

4.1 Valutazione della performance individuale del Direttore generale 2022

La valutazione della performance individuale del Direttore generale è stata effettuata, secondo quanto previsto¹⁹, con riferimento a tre componenti (istituzionale-organizzativa, individuale e comportamenti organizzativi e competenze di ruolo); l'iter di valutazione prevede tre passaggi successivi:

1. il Direttore generale formula e trasmette la propria autovalutazione alla Presidenza e all'OIV;
2. l'OIV formula la propria proposta valutativa alla Presidenza;
3. la Presidenza definisce la valutazione annuale della performance del Direttore generale.

Valutazione della performance 2022 del Direttore generale²⁰

Componente	Valutazione finale
Istituzionale – organizzativa Livello % di conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli obiettivi specifici attribuiti al Direttore Generale. (media aritmetica dei risultati % conseguiti)	40,0
Individuale Livello % di conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli obiettivi individuali del Direttore Generale. (media aritmetica dei risultati % conseguiti)	30,0
Comportamenti organizzativi e competenze di ruolo Rispondenza dei comportamenti e delle competenze espresse nel ruolo e nelle attività di assegnazione.	30,0
Totale	100,0

4.2 Valutazione della performance individuale del personale 2022

La valutazione della performance individuale dei **dirigenti amministrativi di II fascia, dei responsabili di unità organizzativa di secondo livello e dei coordinatori delle sub-articolazioni**

¹⁹ Aggiornamento 2023 SMVP, p.12 e 21.

²⁰ Comunicazione della Presidenza INAPP del 27 novembre 2023, prot.n. 15405.



organizzative (terzo livello) è stata effettuata, secondo quanto previsto²¹, con riferimento a tre componenti (operativa, individuale e comportamenti organizzativi e competenze di ruolo).

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

Di seguito si presenta il punteggio conseguito e la distribuzione delle valutazioni della performance individuale 2022.

Punteggio conseguito e distribuzione delle valutazioni della performance individuale 2022 dei Dirigenti amministrativi di II fascia e dei Responsabili di unità organizzativa di secondo livello

Punteggio conseguito	Responsabili UO 2° livello	Distribuzione %
97,60	2	8%
98,20	4	17%
98,50	4	17%
98,80	8	33%
100,00	6	25%
Tot.	24	100%

Punteggio conseguito e distribuzione delle valutazioni della performance individuale 2022 dei coordinatori delle unità organizzativa di terzo livello

Punteggio conseguito	Coordinatori UO 3° livello	Distribuzione %
93	2	3,7%
96	1	1,9%
96,5	1	1,9%
97,5	1	1,9%
98	2	3,7%
99	3	5,6%
99,5	4	7,4%
100	40	74,1%
Tot.	54	100,0%

Infine, come previsto²², il personale tecnico-amministrativo è stato valutato con riferimento a due componenti (operativa e comportamenti organizzativi e competenze di ruolo).

²¹ Aggiornamento 2023 SMVP, p.13-17 e 21-22.

²² Aggiornamento 2023 SMVP, p.18 e 22-23.



Punteggio conseguito e distribuzione delle valutazioni della performance individuale 2022 del Personale tecnico-amministrativo

Punteggio conseguito	Personale tecnico amministrativo	Distribuzione %
88	4	1,7%
89,5	1	0,4%
91,5	2	0,8%
92	1	0,4%
92,5	1	0,4%
93	2	0,8%
93,5	3	1,3%
94	3	1,3%
94,5	3	1,3%
95	3	1,3%
95,5	3	1,3%
96	6	2,5%
96,5	9	3,8%
97	8	3,3%
97,5	8	3,3%
98	13	5,4%
98,5	19	7,9%
99	34	14,2%
99,5	27	11,3%
100	89	37,2%
Tot.	239	100,0%

Al momento della redazione della presente relazione è stata attivata e conclusa una sola procedura di conciliazione²³.

Nel complesso i processi di valutazione della performance individuale nell'annualità 2022 hanno riguardato (escluso il Direttore generale) 24 posizioni organizzative di secondo livello, 54 posizioni organizzative di terzo livello e 239 unità di personale tecnico-amministrativo (liv. IV-VIII).

²³ Aggiornamento 2023 SMVP, p.23.



5 I processi di misurazione e valutazione

Nella quinta sezione l'Amministrazione da conto sinteticamente delle modalità con le quali si è svolto, in coerenza con quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione vigente, l'intero ciclo delle performance. In particolare, l'Amministrazione segnala la totale o parziale misurazione e valutazione degli obiettivi programmati, l'avvenuta analisi di eventuali scostamenti rispetto ai valori attesi, l'utilizzo di tutti gli strumenti di coordinamento previsti dal Sistema stesso.

I processi valutativi della performance 2022 e l'elaborazione della Relazione della performance 2022 sono stati post posti come da comunicazione, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., trasmessa da Direttore generale INAPP in data 21 luglio 2023, prot. n. 8933, e di seguito riportata:

“considerato il prolungamento del confronto con le Organizzazioni sindacali per la definizione dei contratti integrativi per il trattamento accessorio del personale non dirigenziale per le annualità 2020 e 2021, perfezionati solo lo scorso 16 maggio 2023, anche al fine di dare piena attuazione alle indicazioni ricevute dal Codesto Dipartimento e dalla Ragioneria Generale dello Stato, oltre che dall'intero Collegio dei revisori, in sede di controllo ex art. 40 bis, D.Lgs. n. 165/2001, nonché tenuto conto dell'esigenza istituzionale di procedere ad un aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance pienamente coerente con le medesime indicazioni, si comunica che i processi di misurazione e valutazione per l'annualità 2022 sono tuttora in corso e non risulta allo stato possibile proporre al Consiglio di Amministrazione la Relazione della performance 2022 entro la data prevista per norma. Fermo quanto sopra, Vi confermo il pieno impegno dell'Istituto su tali aspetti al fine di procedere quanto prima ad una rapida e quanto più possibile tempestiva definizione dei medesimi processi.”

Il ciclo di programmazione è stato sostanzialmente conforme a quanto previsto; a seguito dell'emanazione degli Indirizzi strategici 2022-2024, l'Amministrazione ha proceduto ad una prima formulazione degli obiettivi operativi. Il successivo confronto con i dirigenti e responsabili di funzione/unità organizzativa ha permesso di puntualizzare e condividere gli stessi obiettivi operativi e di procedere alla definizione ed assegnazione degli obiettivi individuali. Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 2 del 3 marzo 2022.

L'aggiornamento 2023 del Sistema di misurazione e valutazione, preceduto da un prolungato confronto con le Organizzazioni sindacali, si è concluso con la sua adozione da parte del Consiglio di Amministrazione INAPP con delibera n. 10 del 30 ottobre 2023.

Il Sistema dà attuazione, come richiesto del Dipartimento Funzione Pubblica²⁴, a quanto previsto dall'art. 20 del CCNL Istruzione e Ricerca, sottoscritto il 19 aprile 2018, in ordine alla "differenziazione dei premi individuali" (SMVP 2023, pag. 17).

²⁴ Dipartimento Funzione pubblica – Ufficio Relazioni sindacali, nota prot. n. 8772 del 23 novembre 2022 (acquisita da INAPP con prot. n. 16667 di pari data).



Inoltre, l'aggiornamento 2023 si differenzia dal precedente con riferimento a:

- il Sistema di misurazione e valutazione e conseguentemente il ciclo della performance divengono una **componente funzionale dell'impianto strategico (PIAO)** volto a identificare, misurare, valutare e promuovere il Valore pubblico di un ente pubblico di ricerca, qual è l'INAPP (SMVP 2023, pag. 4 e ss.), ossia la ricerca istituzionale, scientifica e di supporto al policy advice;
- si richiama la **distinzione concettuale ed operativa tra misurazione e valutazione** (SMVP 2023, pag. 8, nota 16) nei processi di valutazione della performance;
- nella valutazione della performance individuale annuale si prevede la soglia determinante la **valutazione negativa** (SMVP 2023, pag.11);
- il **modello di valutazione della performance individuale annuale è reso omogeneo** (SMVP 2023, pag. 11) per le diverse tipologie di personale, ferme le peculiarità esistenti. Per tutto il personale, ad eccezione del personale di ricerca senza responsabilità di unità organizzativa, la valutazione della performance individuale è effettuata con riferimento a tre componenti:
 - **operativa** (performance organizzativa dell'unità organizzativa di appartenenza);
 - **individuale** (obiettivi individuali assegnati con riferimento allo specifico incarico);
 - comportamenti organizzativi e competenze di ruolo;
- sono rafforzati i **criteri di qualità e di selettività degli obiettivi individuali**, quali contributi del singolo dipendente alla performance organizzativa dell'unità di appartenenza (SMVP 2023, pag. 11);
- il **Dizionario dei comportamenti organizzativi e delle competenze di ruolo** (Allegato al Sistema) è stato aggiornato, così come le scale di valutazione, al fine di migliorare la sua funzionalità (descrittori) e favorire una maggiore differenziazione delle valutazioni annuali;
- il Sistema impegna l'Amministrazione a procedere nel 2023 all'avvio sperimentale della **valutazione partecipativa**, quale componente della valutazione della performance organizzativa (SMVP 2023, pag. 18);
- la procedura per la misurazione e la valutazione della performance individuale è stata aggiornata con riferimento al rafforzamento della **condivisione dei processi valutativi**, all'inserimento delle fasi di **calibrazione** (ex ante ed ex post) (SMVP 2023, pagg. 20 e 21) e, infine, alla puntualizzazione della **procedura di conciliazione** (SMVP 2023, pag. 21).

Infine, l'Amministrazione **si impegna a valorizzare la valutazione della performance individuale quale strumento di valorizzazione del merito.**

Richiamando la normativa e gli indirizzi metodologici e applicativi²⁵ emanati dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica, l'aggiornamento 2023 conferma che risulta fondamentale introdurre e/o consolidare il legame tra esiti della valutazione e

²⁵ E' "fondamentale affiancare ai tradizionali meccanismi di rewarding strumenti di incentivazione non monetaria, ma soprattutto una più efficace attivazione delle altre leve organizzative disponibili, utili a creare quell'orientamento allo sviluppo e alla valorizzazione del singolo dipendente che di per sé costituiscono un elemento motivante per i dipendenti pubblici..." , DFP, Linee Guida n. 5, pag. 20.



attribuzione di incarichi (dirigenziali e di posizione organizzativa), progressioni di carriera, procedure concorsuali, percorsi formativi personalizzati, ecc.²⁶

La progressione dei processi rendicontativi 2022 hanno evidenziato l'esigenza di una limitata revisione degli obiettivi operativi e individuali previsti nel PIAO 2022-2024²⁷.

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

La valutazione della performance organizzativa e la documentazione attestante il livello di conseguimento degli obiettivi è stata trasmessa all'OIV che ne darà conto nella sua Validazione della Relazione 2022.

5.1 Applicazione della distinzione tra la fase di misurazione e la fase di valutazione²⁸

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

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

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

²⁶ Nel complesso l'aggiornamento INAPP 2023 del Sistema di misurazione e valutazione della performance risulta conforme alle recentissime "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" emanate dal Ministro per la P.A., in data 28 novembre 2023.

²⁷ Cfr. Comunicazione del Direttore generale alla Presidenza e all'OIV "Processi valutativi della performance ed aggiornamento degli obiettivi organizzativi ed individuali previsti", trasmessa in data 9 novembre 2023, prot. n. 14643.

²⁸ La positiva collaborazione avviata nel 2018 con il Dipartimento della funzione pubblica (Ufficio per la valutazione della performance - UVP) si è riflessa in un percorso di progressivo miglioramento del ciclo della performance istituzionale. La valutazione, estremamente positiva e lusinghiera, ricevuta dall'UVP - Commissione Tecnica per la *Performance* nella Relazione annuale della performance 2019 dell'INAPP ha sollecitato l'Istituto a rispondere ai suggerimenti migliorativi avanzati relativamente alla distinzione fra la fase di misurazione e quella di valutazione, così come per quanto riguarda l'analisi degli scostamenti e le soluzioni correttive adottate.



6 Allegato 1 – Rendicontazione degli obiettivi operativi e individuali 2022

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

Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.30.	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Definire e sovrintendere agli interventi volti all'implementazione della salute istituzionale: POC1 Salute organizzativa, POC2 Salute professionale, POC3 Salute digitale previsti dal PIAO 2022-2024	Livello medio % di conseguimento dei target della performance organizzativa istituzionale relativa alle priorità operative complementari previste dal PIAO 2022-2024	71	100	100
Individuale	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.30.	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	01.30.	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	01.30.	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Contribuire al rafforzamento della capacità amministrativa istituzionale	Elaborazione, in coerenza con gli indirizzi indicati dal Presidente, degli schemi del PTA 2022-2024 e della programmazione operativo-gestionali (PIAO 2022-2024)	1	1	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	01.30.	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Rafforzare la percezione e la consapevolezza dell'utilità sociale dell'INAPP nei confronti degli stakeholder, dei decision maker, dei cittadini e del personale interno al fine di valorizzare e divulgare i	Bilancio Sociale INAPP 2022 e stakeholder engagement	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
				risultati delle attività della sua missione istituzionale				
Individuale	POC2 - Salute professionale	01.30.	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Innovare la strumentazione metodologica ed operativa per individuare competenze, conoscenze ed esperienze professionali del personale al fine favorirne e valorizzarne la crescita.	Misurazione del capitale intellettuale del personale INAPP per individuare competenze, conoscenze ed esperienze professionali del personale e definizione della relativa metodologia	2	2	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	01.30.	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Promuovere e sviluppare, sotto l'indirizzo strategico del Presidente INAPP, l'iniziativa "Inapp Academy", per definire percorsi formativi in linea con i nuovi fabbisogni del settore pubblico, a partire dal comparto degli EPR (Enti pubblici di ricerca), richiesti dagli obiettivi di modernizzazione ed	Realizzazione di workshop finalizzati a condividere e capitalizzare le esperienze e le migliori pratiche degli EPR per lo sviluppo del management della ricerca.	6	10	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.40.	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Report di analisi della struttura dei dati e delle informazioni contenute nel sistema informatico di gestione della contabilità ed alla definizione delle eventuali modifiche da apportare a tale sistema per garantirne il corretto interfacciamento con il sistema informatico Archimede	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.40.	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Assicurare il monitoraggio dell'esito dei controlli sulle spese rendicontate dall'Ente su fondi esterni predisponendo, in caso di osservazioni, rilievi e/o contestazioni, gli atti utili alla formulazione delle eventuali controdeduzioni, informando altresì i servizi contabili e gli uffici interessati	Report quadrimestrale alla Direzione generale sullo stato delle somme rendicontate, con particolare riferimento alle decurtazioni operate ed alle controdeduzioni presentate, con evidenza degli esiti finali	3	3	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.40.	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Assicurare il monitoraggio fisico e finanziario del Piano OI richiesto da Sigeco	Report bimestrali di monitoraggio finanziario alla Direzione generale	6	6	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.40.	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Definire il quadro dello stato dei residui attivi e passivi accertati o riaccertati in occasione della approvazione del conto consuntivo dell'anno finanziario precedente, monitorandone l'evoluzione	Prospetto intermedio aggiornato al primo semestre dell'anno, da produrre in occasione dell'assestamento di bilancio, di monitoraggio dei residui attivi e passivi iscritti al 31 dicembre del Bilancio dell'anno precedente con indicazioni delle loro caratteristiche e del loro stato e condizioni	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.40.	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Implementare e monitorare le attività di autocontrollo da parte dell'ufficio in ordine alle proprie procedure di affidamento per l'acquisizione di beni e servizi - D.Lgs 50/2016 (circolare interna UD da emanare entro primo semestre 2020) ed in ordine ai controlli operati sulle autocertificazioni pre	Report annuale sullo stato di realizzazione delle attività di autocontrollo da parte dell'ufficio Gare sulle proprie procedure di affidamento e % dei controlli effettuati in ordine alla veridicità delle dichiarazioni sostitutive comprovanti il possesso dei requisiti di partecipazione dell'Operatore economico	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.40.	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitorare lo stato delle procedure di riscossione dei crediti da parte dell'ente e predisporre ed inviare i relativi solleciti.	Report semestrale alla Direzione generale di monitoraggio sulle procedure di riscossione attivate, sui solleciti inviati e sulle riscossioni realizzate.	2	2	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.40.	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Provvedere alla ripresentazione della rendicontazione delle spese di personale del triennio 2018/2020 ed alla presentazione delle spese di personale 2021	Livello % di rendicontazione delle spese del personale 2018/2020 e 2021	360	360	200
Individuale	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.40.	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	01.40.	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Avvio fase di test del software di monitoraggio gestionale (Archimede)	1	1	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Avvio fase test di configurazione e personalizzazione del software di programmazione e controllo Strategic PA	1	1	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Messa in produzione del software di monitoraggio gestionale (Archimede)	1	1	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Messa in produzione del software di programmazione e controllo Strategic PA	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Studio di fattibilità dell'utilizzo del software di business intelligence Power BI	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Aggiornare l'analisi organizzativa a supporto dell'implementazione dei sistemi informativi e della dematerializzazione per rafforzare le capacità di programmazione, gestione e controllo	Ricognizione delle procedure e definizione dei relativi disciplinari	2	2	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Analizzare le principali evidenze gestionali relative all'attività istituzionali	Trasmissione alla DG del Rapporto di gestione	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Contribuire, da un punto di vista tecnico e metodologico, alle attività e agli adempimenti relativi al ciclo della performance	Elaborazione e proposta del PIAO per gli ambiti di competenza (sez. 2)	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Contribuire, da un punto di vista tecnico e metodologico, alle attività e agli adempimenti relativi al ciclo della performance	Elaborazione e proposta della Relazione della performance	1	1	100
Operativo	OSAT3 - Mappatura processi e semplificazioni	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Aggiornare l'analisi organizzativa e la mappatura/digitalizzazione delle procedure amministrative	Aggiornamento della mappatura e digitalizzazione delle principali procedure degli Uffici amministrativi e relativo Manuale	1	100	100
Individuale	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
	amministrativa		gestione e Performance	(sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza				
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	01.60.	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Contribuire, da un punto di vista tecnico e metodologico, alle attività e agli adempimenti relativi al ciclo della performance	Monitoraggio semestrale della programmazione performance 2022 ed eventuale riprogrammazione	2	2	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Avvio fase test e messa in produzione entro 3 mesi dal rilascio dell'applicativo Missioni	1	1	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Completamento della fase test e definitiva adozione del nuovo applicativo (JSIPE) per la gestione del Personale	1	1	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Report di analisi della struttura dei dati e delle informazioni contenute nel sistema informatico di gestione del Personale ed alla definizione delle eventuali modifiche da apportare a tale sistema per garantirne il corretto interfacciamento con il sistema informatico Archimede	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Gestire le posizioni previdenziali del personale dipendente	Livello % di completamento delle attività di verifica, controllo e sistemazione delle posizioni previdenziali del personale oggetto di rilievo nel corso del 2021 da parte di INPS anche rispetto alle annualità pregresse	100	100	100
Operativo	POC2 - Salute professionale	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione	Promuovere il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di	Predisposizione e proposta alla Dg del Regolamento Sussidi	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
			delle Risorse Umane	discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro				
Operativo	POC2 - Salute professionale	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	% dei dipendenti interessati dal LA	50	92	100
Operativo	POC2 - Salute professionale	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	assicurare il monitoraggio attuativo del Piano di Formazione 2022 e report semestrale alla Direzione generale	2	2	100
Operativo	POC2 - Salute professionale	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	Livello di attuazione alle misure di competenza previste dal Piano T. Azioni Positive (PIAO) e degli adempimenti informativi annuali	100	100	100
Operativo	POC2 - Salute professionale	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	Predisposizione e proposta alla Dg del Piano annuale di formazione 2023	1	1	100
Individuale	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
	amministrativa		delle Risorse Umane	(sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza				
Individuale	POC3 - Salute Digitale	01.50.	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Avvio e perfezionamento delle attività propedeutica all'affidamento del servizio per digitalizzare la procedura per reclutamento di personale	1	100	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Report relativo all'implementazione dei percorsi di fruizione della mostra	1	1	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Report semestrale di monitoraggio dell'impatto e dei servizi nonché della diffusione dei prodotti della Biblioteca	2	2	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Report relativo all'implementazione dei percorsi di fruizione della mostra	1	100	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Report semestrale di monitoraggio dell'impatto e dei servizi nonché della diffusione dei prodotti della Biblioteca	2	100	100
Operativo	OSAT1 - Prevenzione	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto	Supportare il RPCT nelle funzioni di prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Bozza PTPCT 2021-2023 da trasmettere alla Dg e al RPCT	1	1	75



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
	della corruzione		alle funzioni trasversali					
Operativo	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Supportare il RPCT nelle funzioni di prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Report semestrale e relazione annuale di monitoraggio e valutazione delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi e del rispetto degli obblighi di trasparenza	2	1	75
Operativo	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Supportare il RPCT nelle funzioni di prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Bozza PTPCT 2021-2023 da trasmettere alla Dg e al RPCT	1	1	100
Operativo	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Supportare il RPCT nelle funzioni di prevenzione della corruzione e per la trasparenza	Report semestrale e relazione annuale di monitoraggio e valutazione delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi e del rispetto degli obblighi di trasparenza	2	100	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Report semestrale di monitoraggio ed implementazione del sistema archivistico-documentale	2	2	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Report semestrale di monitoraggio ed implementazione del sistema archivistico-documentale	2	100	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Assicurare la continuità e qualità del Servizio, in convenzione, di Facility Management per l'immobile in locazione sito in Corso d'Italia, 33	Verifica e approvazione mensile delle attività realizzate (verbali)	12	12	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto	Assicurare la continuità e qualità del Servizio, in convenzione, di Facility	Verifica e approvazione mensile delle attività realizzate (verbali)	12	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
			alle funzioni trasversali	Management per l'immobile in locazione sito in Corso d'Italia, 33				
Operativo	POC2 - Salute professionale	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Supportare il Direttore generale nelle funzioni di datore di lavoro con riferimento all'attuazione delle misure di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso convenzione	Verifica e approvazione mensile delle attività realizzate (verbali)	12	12	100
Operativo	POC2 - Salute professionale	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Supportare il Direttore generale nelle funzioni di datore di lavoro con riferimento all'attuazione delle misure di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso convenzione	Verifica e approvazione mensile delle attività realizzate (verbali)	12	100	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Migliorare la gestione dell'inventario dei beni mobili, immobili e immateriali	Proposta di un Regolamento per la gestione dei beni mobili, immobili e immateriali	1	1	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	01.32.	Servizio Documentazione, AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali	Migliorare la gestione dell'inventario dei beni mobili, immobili e immateriali	Proposta di un Regolamento per la gestione dei beni mobili, immobili e immateriali	1	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.35.	Servizio per la Comunicazione	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio 2018-2023 PON SPAO	97	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.35.	Servizio per la Comunicazione	Impegnare le risorse finanziarie previste dai Piani e progetti di competenza	% di utilizzo delle risorse finanziarie attribuite dal Piano di attuazione Organismo Intermedio 2018-2023 PON SPAO alle operazioni di competenza	95	100	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.35.	Servizio per la Comunicazione	Proseguire una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione delle attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto a favore della comunità scientifica, dei policy makers, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Ampliamento dei target di riferimento per aumentare l'impatto delle attività istituzionali presso la comunità scientifica, i policy maker e gli attori rilevanti	20	34	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.35.	Servizio per la Comunicazione	Proseguire una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione delle attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto a favore della comunità scientifica, dei policy makers, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Implementazione e messa in linea del nuovo portale Inapp	1	1	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.35.	Servizio per la Comunicazione	Proseguire una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione delle attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto a favore della comunità scientifica, dei policy makers, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Report di monitoraggio semestrale e rapporto annuale delle attività del Servizio Comunicazione alla Direzione generale (editoria, eventi, accessi ed utilizzo dei siti istituzionali e dei canali social, URP ecc.)	2	2	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.35.	Servizio per la Comunicazione	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Messa in linea della intranet istituzionale	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	01.35.	Servizio per la Comunicazione	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.31.	Servizio Programmazione e Sviluppo	Monitorare e aggiornare la programmazione attuativa OI PON SPAO	Proposta di riprogrammazione fisica del Piano di attuazione OI 2022 e del Piano esennale 2018-2023, articolato per annualità, sulla base del monitoraggio attuativo delle attività e della produzione	1	2	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.31.	Servizio Programmazione e Sviluppo	Assolvere alle funzioni previste dal Sistema di Gestione e Controllo (SiGeCo) dell'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO in capo all'Unità funzionale Programmazione	Relazione annuale e livello % delle attività realizzate sulle attività previste nel periodo di riferimento.	100	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.31.	Servizio Programmazione e Sviluppo	Implementare il repository condiviso dei prodotti e dei deliverable realizzati dall'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO sulla base del Piano triennale articolato per annualità 2021-2023	% del Repository dei prodotti disponibili, aggiornato in base all'attuazione e verificato su base periodica in termini di conformità rispetto al Piano triennale	100	100	100
Individuale	POC3 - Salute Digitale	01.31.	Servizio Programmazione e Sviluppo	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Condivisione delle basi dati relative al monitoraggio attuativo della produzione del Piano OI 2022 per l'interrelazione con le altre basi dati gestionali e la loro valorizzazione tramite software di business intelligence (Power BI). Report di monitoraggio trimestrale	4	4	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.36.	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Livello % dei sistemi informativi istituzionali in Cloud, accessibili via WEB	50	60	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.36.	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Numero max di sistemi informativi e gestionali istituzionali per i quali è necessario l'accesso tramite VPN	5	5	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.36.	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Report di analisi semestrale e proposta di implementazione della dotazione hardware/software e di rete delle unità organizzative	2	2	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.36.	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Report sulla sperimentazione di un sistema di <i>data encryption</i> per elevare il livello di sicurezza del patrimonio informativo dell'Istituto	1	1	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	01.36.	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100
Individuale	POC3 - Salute Digitale	01.36.	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	% di aggiornamento delle misure minime di sicurezza ICT per le P.A. predisposte dall'Agid, nel livello di applicazione standard e/o avanzato in relazione al contesto e ai Servizi erogati (ex Art. 32 GDPR, Art. 17 D.Lgs n. 82/2005 e s.m.i. -CAD)	100	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.34.	Servizio Statistico	Curare gli adempimenti connessi al PSN e coordinare e gestire l'aggiornamento dello stesso	Aggiornamento annuale dei contenuti del portale PsnPLUS nella parte dedicata ad INAPP (https://id.istat.it/idp/profile/SAML2/Redirect/SSO?execution=e1s1)	1	1	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.34.	Servizio Statistico	Supportare le Strutture e i Progetti di ricerca nella produzione istituzionale prevista in ambito SISTAN e dal PSN	Numero di lavori (Schede) inseriti nel PSN 2023-2025	14	18	50



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.34.	Servizio Statistico	Supportare le Strutture e i Progetti di ricerca nella produzione istituzionale prevista in ambito SISTAN e dal PSN	Numero di schede relative al Piano di attuazione (PDA) PSN 2020-2022, annualità 2022	15	0	50
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.34.	Servizio Statistico	Consolidare l'attività di costruzione di basi di dati e sviluppare un sistema unificato delle basi di dati dell'Istituto e integrazione con altre basi di dati	% di richieste esterne di banche dati evase nell'annualità rispetto alle richieste pervenute	70	100	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.34.	Servizio Statistico	Consolidare l'attività di costruzione di basi di dati e sviluppare un sistema unificato delle basi di dati dell'Istituto e integrazione con altre basi di dati	Numero di banche dati statistiche (microfile per la ricerca, MFR) di titolarità INAPP predisposte e validate in ottemperanza alla direttiva 11/2018 Comstat e rese accessibili dall'esterno	3	3	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.34.	Servizio Statistico	Consolidare l'attività di costruzione di basi di dati e sviluppare un sistema unificato delle basi di dati dell'Istituto e integrazione con altre basi di dati	Numero di banche dati statistiche acquisite da altri soggetti SISTAN, validate dal Servizio Statistico e rese disponibili al personale dell'INAPP (RCFL, ASIA-Imprese, SISCO, INPS)	4	10	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.34.	Servizio Statistico	Consolidare l'attività di costruzione di basi di dati e sviluppare un sistema unificato delle basi di dati dell'Istituto e integrazione con altre basi di dati	Numero di banche dati statistiche public use file (PUF) di titolarità INAPP predisposte e rese accessibili dall'esterno	3	3	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.34.	Servizio Statistico	Supportare, per quanto di competenza, le Strutture e i Progetti di ricerca nella produzione istituzionale e scientifica	Numero di contributi tecnici e metodologici a supporto della produzione statistica istituzionale e scientifica	5	12	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	01.34.	Servizio Statistico	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	01.34.	Servizio Statistico	Aggiornare le procedure di diffusione dei dati per ottemperare agli obblighi previsti (Regolamento UE 2016/679, D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. Delibere nn. 514 e 515/2018 del GPDP)	Aggiornamento tempestivo e permanente delle Linee guida e della modulistica	100	100	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.20.06.	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Monitorare la produzione scientifica prevista nell'annualità	Report di monitoraggio annuale del Piano triennale di Attività	1	1	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.20.06.	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Contribuire alla redazione del Piano triennale di attività	Bozza di proposta di Piano triennale di attività 2023-2025	1	1	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.20.06.	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Supportare la realizzazione del coordinamento tecnico-scientifico delle attività di ricerca	Organizzazione e gestione del supporto al coordinamento tra i responsabili delle articolazioni organizzative della ricerca (attraverso organizzazione di incontri di approfondimento, momenti di confronto e di verifica stato di avanzamento)	3	1	33
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	01.20.06.	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Contribuire all'analisi dell'andamento complessivo dell'attività di ricerca svolta dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale	Bozza di relazione sull'andamento complessivo delle attività di ricerca svolte dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale (ivi compresa la partecipazione a bandi competitivi nazionali ed internazionali).	1	1	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.20.05.	Ufficio e Servizi Presidenza - Servizio Internazionalizzazione	Consolidare e sviluppare le partnership scientifiche	Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner o capofila nell'annualità	2	1	50



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	01.20.05.	Ufficio e Servizi Presidenza - Servizio Internazionalizzazione	Consolidare e sviluppare le partnership scientifiche	N. di protocolli/convenzioni sottoscritti con attori istituzionali nell'ambito dell'Unione Europea 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 di portata sovranazionale	2	1	50
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Impegnare le risorse finanziarie previste dai Piani e progetti di competenza	% di utilizzo delle risorse finanziarie attribuite su incarichi istituzionali, convenzioni e progetti di competenza	95	95	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione	3	10	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	3	17	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	9	13	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche	3	16	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	4	18	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	2	8	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati, (convegni e conferenze, seminari e workshop, tavole rotonde, webinar, ecc.) rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	2	11	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	8	39	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	3	3	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici in qualità di autore/curatore accettati in call for paper	2	2	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati, in qualità di autore/curatore, nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	1	1	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy in qualità di autore/curatore per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	1	1	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	2	9	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Individuale	OS3 - Terza Missione	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni personali a Comitati scientifici/Gruppi tecnici di lavoro/Nuclei di valutazione	2	2	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	01.73.	Struttura Economia Civile e Processi Migratori	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di nuove convenzioni/protocolli sottoscritti da INAPP in esito ai contatti istituzionali a cui si è contribuito	1	2	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio 2018-2023 PON SPAO	97	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Impegnare le risorse finanziarie previste dai Piani e progetti di competenza	% di utilizzo delle risorse finanziarie attribuite dal Piano di attuazione Organismo Intermedio 2018-2023 PON SPAO alle operazioni di competenza	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione	10	18	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	3	5	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	11	15	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche	3	18	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	4	11	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	4	6	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati, (convegni e conferenze, seminari e workshop, tavole rotonde, webinar, ecc.) rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	3	13	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	6	23	100
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Predisposizione di un framework analitico ed empirico per analisi e valutazione della transizione ecologica sul mercato del lavoro	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	1	2	100
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	01.71.	Struttura Imprese e Lavoro	Sviluppo e applicazioni di modelli econometrici per l'analisi e la valutazione delle politiche pubbliche su dati di tipo <i>employer-employees</i> , ovvero per basi dati che raccolgono informazione sia sui lavoratori che sulle imprese	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	1	4	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio 2018-2023 PON SPAO	97	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Impegnare le risorse finanziarie previste dai Piani e progetti di competenza	% di utilizzo delle risorse finanziarie attribuite dal Piano di attuazione Organismo Intermedio 2018-2023 PON SPAO alle operazioni di competenza	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione	2	4	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	2	9	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	8	24	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche	3	10	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	3	3	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	2	4	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati, (convegni e conferenze, seminari e workshop, tavole rotonde, webinar, ecc.) rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	3	7	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	6	18	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	2	6	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	01.70.	Struttura Inclusione Sociale	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	2	11	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.74.	Struttura Lavoro e Professioni	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio 2018-2023 PON SPAO	97	93	96
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.74.	Struttura Lavoro e Professioni	Impegnare le risorse finanziarie previste dai Piani e progetti di competenza	% di utilizzo delle risorse finanziarie attribuite dal Piano di attuazione Organismo Intermedio 2018-2023 PON SPAO alle operazioni di competenza	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.74.	Struttura Lavoro e Professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione	3	3	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.74.	Struttura Lavoro e Professioni	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	6	7	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.74.	Struttura Lavoro e Professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	8	4	50
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.74.	Struttura Lavoro e Professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche	1	2	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.74.	Struttura Lavoro e Professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	4	1	25



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.74.	Struttura Lavoro e Professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	3	1	33
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.74.	Struttura Lavoro e Professioni	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati, (convegni e conferenze, seminari e workshop, tavole rotonde, webinar, ecc.) rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	1	5	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.74.	Struttura Lavoro e Professioni	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	4	13	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	01.74.	Struttura Lavoro e Professioni	Elaborare un quadro interpretativo organico dei principali aspetti evolutivi delle dinamiche e delle politiche del lavoro	Coordinamento del Rapporto Inapp 2022	1	1	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio 2018-2023 PON SPAO	97	85	88
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Impegnare le risorse finanziarie previste dai Piani e progetti di competenza	% di utilizzo delle risorse finanziarie attribuite dal Piano di attuazione Organismo Intermedio 2018-2023 PON SPAO alle operazioni di competenza	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione	3	24	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	12	20	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	20	34	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche	3	57	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	4	6	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	5	8	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati, (convegni e conferenze, seminari e workshop, tavole rotonde, webinar, ecc.) rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	7	14	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	15	56	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy in qualità di autore/curatore per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	3	3	50
Individuale	OS2 - Ricerca Scientifica	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di prodotti della ricerca scientifica pubblicati come autore nell'annualità	2	4	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Individuale	OS3 - Terza Missione	01.72.	Struttura Mercato del Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	3	6	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio 2018-2023 PON SPAO	97	71	73
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Impegnare le risorse finanziarie previste dai Piani e progetti di competenza	% di utilizzo delle risorse finanziarie attribuite dal Piano di attuazione Organismo Intermedio 2018-2023 PON SPAO alle operazioni di competenza	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione	3	3	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	4	9	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	15	28	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche	2	5	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	4	4	100
Operativo	OS2 - Ricerca Scientifica	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	3	5	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati, (convegni e conferenze, seminari e workshop, tavole rotonde, webinar, ecc.) rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	5	8	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	7	11	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Relazioni tecniche sui risultati delle attività svolte nell'ambito dei progetti internazionali coordinati (ReferNet, EQAVET, CVET & <i>Upskilling Pathways</i>)	3	3	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	01.75.	Struttura Sistemi Formativi	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	3	3	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.30.03.	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Gruppo di Ricerca "PIAAC"	Contribuire alle attività dello Steering Committee italiano di PIAAC	% Produzione dei contributi informativi, tecnici, scientifici richiesti e necessari ai processi decisionali dello Steering Committee italiano di PIAAC	100	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.30.03.	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Gruppo di Ricerca "PIAAC"	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio 2018-2023 PON SPAO	97	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.30.03.	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Gruppo di Ricerca "PIAAC"	Impegnare le risorse finanziarie previste dai Piani e progetti di competenza	% di utilizzo delle risorse finanziarie attribuite dal Piano di attuazione Organismo Intermedio 2018-2023 PON SPAO alle operazioni di competenza	95	100	100
Individuale	OS1 - Ricerca Istituzionale	01.30.05.	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Gruppo Progetto Fondimpresa	Realizzare la produzione istituzionale prevista da incarichi istituzionali, convenzioni, piani e progetti	% Prodotti realizzati su prodotti previsti da incarichi istituzionali, convenzioni, piani e progetti	100	100	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.37.	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Gestire in modo efficace, efficiente e conforme il Work Programme	% di assorbimento della dotazione finanziaria disponibile (tasso d'impegno)	90	96	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.37.	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Promuovere e disseminare le opportunità ed i risultati offerti dal Programma Erasmus+ VET verso gli attori rilevanti e la cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati, (convegni e conferenze, seminari e workshop, tavole rotonde, webinar, ecc.) rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	13	31	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.37.	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Promuovere e disseminare le opportunità ed i risultati offerti dal Programma Erasmus+ VET verso gli attori rilevanti e la cittadinanza	Numero di organismi che prendono parte (sia in qualità di capofila che di partecipanti) ai progetti KA 1 2022	600	1.285	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.37.	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Promuovere e disseminare le opportunità ed i risultati offerti dal Programma Erasmus+ VET verso gli attori rilevanti e la cittadinanza	Numero di partecipanti alle attività di mobilità individuali finanziate nell'annualità 2022 nell'ambito dell'Azione Chiave 1 VET	10.000	12.382	100
Individuale	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.37.	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	01.37.	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PIAO (sez. 2.3)	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	01.37.	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Gestione del Sistema Qualità ISO 9001 2015 dell'Agenzia	Verifica positiva e conferma da parte dei Lloyd's del certificato di qualità ISO 9001 2015 (si/no)	1	1	100
Operativo	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.28.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Assicurare l'attuazione delle misure previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	% di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate nell'annualità	100	100	100
Operativo	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.28.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Assicurare l'attuazione delle misure previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Report semestrale e relazione annuale di monitoraggio e valutazione delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi e del rispetto degli obblighi di trasparenza	2	100	100
Operativo	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.28.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Aggiornare il Codice di Comportamento INAPP	Adozione del nuovo Codice di Comportamento INAPP	1	100	100
Operativo	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	01.28.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Coordinare la predisposizione del PIAO (sez. 2 e 3.1)	Proposta annuale del PIAO (sez. 2 e 3.1)	1	100	100
Operativo	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	01.28.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Assicurare l'attuazione delle misure previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Grado di trasparenza dell'amministrazione (cfr. Indicatori comuni P.A.)	95	100	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.28.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Aggiornare la valutazione dei rischi istituzionali	Analisi del rischio sulle procedure più rilevanti in termini di creazione di valore pubblico (numero min.)	2	100	100
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.29.	Responsabile della transizione al digitale (RTD)	Sovrintendere agli interventi per la transizione digitale attraverso la razionalizzazione, implementazione e interoperabilità dei sistemi informativi istituzionali	Analisi dei portali web istituzionali, con particolare riferimento alle tematiche di sicurezza, e attività di rilevazione delle vulnerabilità attraverso <i>penetration test</i> (report annuale)	1	1	97



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.29.	Responsabile della transizione al digitale (RTD)	Sovrintendere agli interventi per la transizione digitale attraverso la razionalizzazione, implementazione e interoperabilità dei sistemi informativi istituzionali	Livello % di disponibilità di computer portatili per il personale	60	94	97
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.29.	Responsabile della transizione al digitale (RTD)	Sovrintendere agli interventi per la transizione digitale attraverso la razionalizzazione, implementazione e interoperabilità dei sistemi informativi istituzionali	Livello % di disponibilità di firma digitale per il personale	30	99	97
Operativo	POC3 - Salute Digitale	01.29.	Responsabile della transizione al digitale (RTD)	Sovrintendere agli interventi per la transizione digitale attraverso la razionalizzazione, implementazione e interoperabilità dei sistemi informativi istituzionali	Livello % medio degli indicatori riferiti all'obiettivo operativo "Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali"	70	63	97
Individuale	POC3 - Salute Digitale	01.30.04. 01.01.	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Responsabile della Conservazione ai sensi delle Linee Guida AGID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Livello % di Invio in conservazione delle serie archivistiche 2021 previste dall'allegato 2 del Manuale di conservazione	100	100	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.20.04.	Uffici e Servizi Presidenza - Ufficio Stampa	Potenziare la comunicazione dei risultati della ricerca presso i referenti istituzionali, gli stakeholder e l'opinione pubblica.	Numero di comunicati stampa e materiale informativo diffusi presso i media	12	26	100
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.20.04.	Uffici e Servizi Presidenza - Ufficio Stampa	Potenziare la comunicazione interna tramite la condivisione dei	Numero di rassegne stampa specifiche diffuse in esito al lavoro di promozione delle iniziative dell'Istituto	6	14	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Istituzionale	Cod. UO	Unità organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2022	Risultato 2022	% Obiettivo
				monitoraggi sulla stampa delle informazioni riguardanti l'Istituto				
Operativo	OS3 - Terza Missione	01.20.04.	Uffici e Servizi Presidenza - Ufficio Stampa	Supportare il lavoro delle strutture di ricerca aggiornandole sui temi di attualità legati ai contenuti oggetto di studio	Numero di dossier di informazione tematici realizzati	4	4	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	01.20.04.	Uffici e Servizi Presidenza - Ufficio Stampa	Promuovere le attività dell'Istituto e dei risultati di ricerca presso la comunità scientifica, stakeholder e referenti istituzionali	Realizzazione della newsletter di Istituto (numero uscite)	8	9	100
Individuale	OS3 - Terza Missione	01.20.04.	Uffici e Servizi Presidenza - Ufficio Stampa	Valorizzare i contenuti delle attività dell'Ente comunicandone gli elementi principali in forma divulgativa	Redazione di articoli per la newsletter dell'Istituto	4	10	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	01.38.	Ufficio Legale	Assicurare la cura del presidio dei giudizi in cui l'INAPP è costituito ex art. 417 bis - Codice Procedura Penale	Livello % di partecipazioni ad udienze	100	100	100



**ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI
DELLE POLITICHE PUBBLICHE**

DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Delibera 29 dicembre 2023	N. 17
----------------------------------	--------------

Oggetto: Adozione Relazione della Performance 2022



IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL GIORNO 29 dicembre 2023

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 Regolamento di organizzazione e funzionamento degli organi e delle strutture e il Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità vigenti;

il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 7 dicembre 2016 – trasmesso con nota 13 dicembre 2016, n. 9843 – di nomina del Consiglio di Amministrazione dell'INAPP;

il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali 3 febbraio 2020, n. 22, di nomina a Presidente dell'INAPP del Prof. Sebastiano Fadda;

il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 23 settembre 2021 n. 183 – trasmesso con nota del 18 ottobre 2021, n. 9493 – di nomina del Consiglio di Amministrazione dell'INAPP;

il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i. in materia di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

il Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 e s.m.i., recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

il Decreto Legge n. 90 del 24 giugno 2014 (convertito con Legge n.114 dell'11 agosto 2014), recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";

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";

la Delibera del Presidente n. 6 del 7 dicembre 2021, con la quale vengono individuati tre Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza (OSAT);

la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 30 novembre 2021, recante approvazione degli Indirizzi Strategici 2022-2024;

la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 3 marzo 2022, recante approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, comprensivo del Piano triennale della performance 2022-2024 (sez. 2.2) e dei suoi allegati;

la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 7 dicembre 2022, recante approvazione degli Indirizzi Strategici 2023-2025;



la comunicazione prot. n. 8933 del 21 luglio 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, trasmessa ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i.;

la comunicazione del Direttore Generale prot. n. 14643 del 9 novembre 2023 al Presidente e all'Organismo Indipendente di Valutazione, recante "Processi valutativi della performance ed aggiornamento degli obiettivi organizzativi ed individuali previsti";

VISTO l'aggiornamento 2023 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 30 ottobre 2023, ed in cui sono stati recepite le indicazioni fornite dal Dipartimento Funzione pubblica – Ufficio Relazioni sindacali, con nota prot. n. 8772 del 23 novembre 2022 (acquisita con prot. n. 16667 di pari data), in ordine alla "differenziazione dei premi individuali";

TENUTO CONTO che, proprio in forza di tali indicazioni, l'aggiornamento 2023 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, come sopra adottato, è stato applicato già rispetto alla valutazione delle attività rese dal personale nell'annualità 2022;

TENUTO CONTO della validazione vincolante positiva della relazione performance 2022 trasmessa dall'Organismo Indipendente di Validazione in data 11 dicembre 2023 (acquisita con prot. 0016054 di pari data);

CONSIDERATO che, ai sensi dell'articolo 10 comma 1, lettera b), del citato Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i., le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti rilevati;

per tutto quanto sopra premesso, che forma parte integrante del presente provvedimento, il Consiglio di Amministrazione, all'unanimità

DELIBERA

di adottare, in applicazione dell'articolo 10, comma 1), lettera b), Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e s.m.i., l'allegata Relazione sulla performance 2022, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Il Presidente

Prof. Sebastiano Fadda

Documento sottoscritto con firma digitale ex Decreto Legislativo n. 82 del 2005 e s.m.i.