Relazione sulla performance 2025

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Sommario

1 VALORE PUBBLICO 5
1.1 Il valore pubblico creato e/o conservato 5
2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE 12
2.1 Contesto esterno 12
2.2 Contesto interno 17
2.3 Stato delle risorse 19
2.3.1 Stato delle risorse umane 19
2.3.2 Stato delle risorse finanziarie 21
2.3.3 Salute professionale 25
2.3.4 Salute di genere 26
2.3.5 Salute organizzativa 31
2.3.6 Salute etica 32
2.3.7 Salute digitale 34
2.3.8 Efficientamento energetico 36
2.4 Piani, programmi e progetti speciali 38
2.4.1 Piani di intervento relativi alla Dichiarazione congiunta finale *"Towards an inclusive humancentered approach for new challenges in the world of work"* del G7 - 2024 dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione 38
3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 40
3.1 Introduzione 40
3.2 Misurazione e valutazione degli obiettivi specifici (triennali) 40
3.3 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti di livello generale 44
3.3.1 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Capi Dipartimento – Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione 44
3.3.2 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti titolari di uffici dirigenziali di livello generale – PIAO 2025 - 2027 60
3.3.2.1 Obiettivi di Performance Organizzativa 60
3.3.2.2 Obiettivi di Attività Istituzionale 77
3.3.3 Misurazione e valutazione della Performance Organizzativa dei Dipartimenti 111
4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE 114

Indice delle figure

Figura 1 Piramide del Valore Pubblico 6
Figura 2 Organigramma MLPS 17
Figura 3 Confronto tra personale in ruolo e dotazione organica 20
Figura 4 Confronto tra personale in ruolo 2024 e personale in ruolo 2025 20
Figura 5 Indicatore di tempestività dei pagamenti. Raffronto 2022-2025 23
Figura 6 Suddivisione per genere personale dirigenziale 26
Figura 7 Suddivisione per età e per genere personale dirigenziale 26
Figura 8 Personale delle aree funzionali e salute di genere 27
Figura 9 Personale aree funzionali 27
Figura 10 Personale aree funzionali per età 28
Figura 11 Risorse umane per tipologia di contratto 28
Figura 12 Performance organizzativa del Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro 111
Figura 13 Performance organizzativa del Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie 112
Figura 14 Performance organizzativa del Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi 113

Indice delle tabelle

Tabella 1 Gli obiettivi di Valore pubblico 6
Tabella 2 Obiettivo VP1 8
Tabella 3 Obiettivo VP 2 9
Tabella 4 Obiettivo VP 3 10
Tabella 5 Obiettivo VP 4 11
Tabella 6 Totale risorse umane in ruolo MLPS 20
Tabella 7 Risorse finanziarie anno 2025 22
Tabella 8 Risorse per tipologia di spesa 2025 23
Tabella 9 Indicatori di razionalizzazione risorse strumentali ed efficientamento energetico 24
Tabella 10 Indicatori comuni - Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili 25
Tabella 11 Indicatori comuni - Gestione delle risorse umane 25
Tabella 12 Dati salute di genere - Divario economico 29
Tabella 13 Azioni positive 30
Tabella 14 Indicatori di razionalizzazione risorse strumentali ed efficientamento energetico 31
Tabella 15 Indicatori comuni - Gestione delle risorse umane 32

Tabella 16 Indicatori comuni - Gestione della comunicazione e della trasparenza 33
Tabella 17 Indicatori di accessibilità digitale 34
Tabella 18 Indicatori comuni - Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione 35
Tabella 19 Efficientamento energetico 36
Tabella 20 Indicatori comuni - Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili 37
Tabella 21 Obiettivi specifici 41
Tabella 22 Obiettivi di Direttiva generale per l'attività Amministrativa e la gestione 2025 46
Tabella 23 Obiettivi annuali di performance organizzativa 2025 61
Tabella 24 Obiettivi annuali di attività istituzionale 2025 80
Tabella 25 Obiettivo annuale di attività istituzionale del dirigente con incarico di funzione dirigenziale di livello generale di consulenza, studio e ricerca 2025 110

Indice degli allegati

Allegato n. 1 Dati di Salute di genere

Allegato n. 2 Dati di Salute etica

Appendice

"Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia" - Stato di attuazione al 31.12.2025

1 VALORE PUBBLICO

1.1 Il valore pubblico creato e/o conservato

Le attività del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, come di ogni altra Amministrazione Pubblica, sono finalizzate alla creazione di valore.

Tale valore, che non può che essere pubblico, consiste nell'aumento (o nella conservazione) del benessere della collettività in termini di impatto economico, sociale, educativo, assistenziale.

Pertanto, in continuità con le precedenti programmazioni, anche nel 2025 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato predisposto con la principale finalità di creare valore ovvero di conservarne il volume prodotto.

Nella presente Relazione si intende fornire una visione integrata e multidimensionale degli esiti della programmazione partendo proprio dall'impatto che l'attività del Ministero ha determinato sul benessere collettivo; la Relazione, infatti, come sottolineato dall'OIV nella precedente validazione della Relazione sulla performance 2024, deve costituire *"un articolato momento di analisi e sintesi di tutta l'attività programmatica esplicitata, finalizzato a dare conto ed evidenza agli stakeholders, interni ed esterni, delle attività poste in essere e dei prodotti realizzati in termini di servizi e utilità collettiva"*.

Ed invero, il PIAO 2025-2027 e la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2025, seguono una logica *bottom-up*, per la quale l' incremento del benessere della collettività è determinato, oltre che dal raggiungimento di obiettivi che hanno un impatto diretto su tale benessere (ovvero gli obiettivi di valore pubblico in senso stretto), anche dal concorso di tutti gli altri obiettivi (e relative performance) previsti nei diversi ambiti o livelli dell' Amministrazione il cui raggiungimento esprime la misura dell'intensità dell'attività amministrativa[1].

Tale impostazione è raffigurata sinteticamente nella *c.d.* "Piramide del Valore Pubblico" di cui alla figura seguente.

[1] In tema di misurazione del Valore pubblico, l'aggiornamento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) , adottato con D.M. n. 13 del 30 gennaio 2026, prevede che la creazione e/o conservazione di Valore Pubblico, quale espressione dell'intensità dell'azione amministrativa, sia misurata su base percentuale mediante aggregazioni successive ottenute tramite la ponderazione tra i risultati raggiunti per ciascun livello della "Piramide" ed i pesi di ogni categoria obiettivo/indicatori di salute, così come attribuiti ogni anno in sede di programmazione strategica. Sebbene questo aggiornamento si applichi anche al ciclo performance 2025, risulta evidente come le previsioni in tema di misurazione del Valore pubblico non possano essere prese in considerazione nella presente Relazione, per assicurare la coerenza della stessa con l'impianto del PIAO 2025-2027, adottato prima del citato aggiornamento del SMVP. Pertanto, il Valore pubblico conseguito nel 2025 è misurato secondo le modalità di cui al SMVP vigente all'epoca dell'adozione del PIAO, funzionali -ad ogni modo- a rappresentare non solo i risultati degli obiettivi di Valore pubblico in senso stretto, ma anche la compartecipazione integrata di tutte l'azione del Ministero nella creazione di Valore pubblico, in senso ampio, per la collettività.

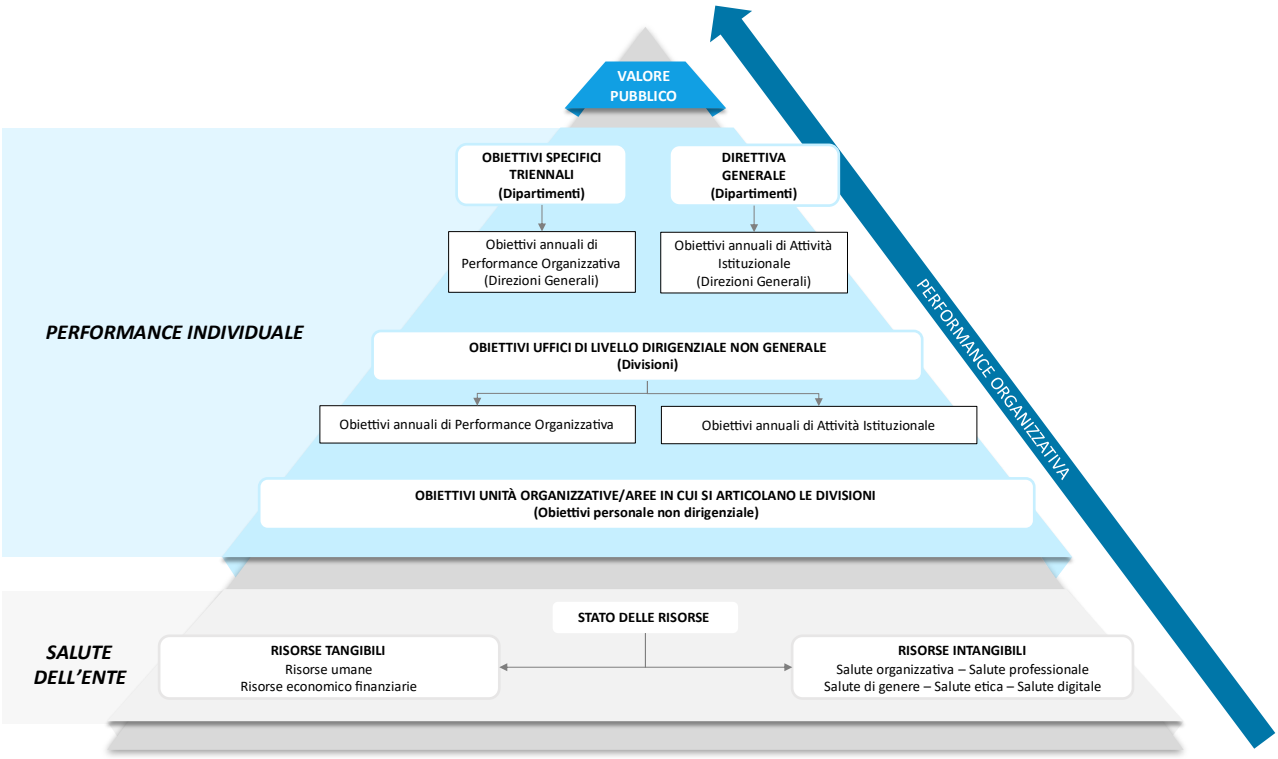


Figura 1 Piramide del Valore Pubblico
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

La base della piramide è costituita dallo stato delle risorse del Ministero (umane, finanziarie ecc.) e dai connessi obiettivi per il relativo efficientamento, quale presupposto e vincolo (input) della performance organizzativa, in quanto influisce sull'efficace ed efficiente conseguimento degli obiettivi afferenti ai livelli sovraordinati (obiettivi di performance - output). Questi, a loro volta, assicurano l'effettiva rispondenza dei risultati agli obiettivi strategici programmati, determinando un impatto sulla collettività (*outcome*) consistente nell'incremento (o nella conservazione) del benessere[2].

Per quanto riguarda, invece, gli obiettivi di valore pubblico in senso stretto, nel PIAO 2025-2027 ne sono stati progettati quattro, attinenti a grandezze macroeconomiche (es. il tasso di occupazione o la soglia di povertà) rispetto alle quali l'impatto determinato dall'azione amministrativa del Ministero è una delle componenti che concorre con innumerevoli altre variabili esogene alla determinazione del valore finale.

Obiettivi Valore pubblico		
Codice	**Valore pubblico atteso/creato**	**Descrizione**
VP1	Livelli occupazione	Prospettive di miglioramento del trend dei livelli occupazionali
VP2	Contrasto alla povertà	Prospettive di riduzione dei livelli di povertà
VP3	Salute e sicurezza sul lavoro	Incremento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro
VP4	Rafforzamento della governance mediante la transizione digitale della P.A.	Prospettive di miglioramento dei livelli di digitalizzazione dell'economia e della società

Tabella 1 Gli obiettivi di Valore pubblico

[2] Per il dettaglio del livello di salute etica e dello stato delle risorse umane, posti alla base della piramide - unitamente alle altre risorse tangibili ed intangibili – si rinvia ai paragrafi nn. 2.3. e 3.2.

Tali obiettivi, dunque, sono stati elaborati utilizzando indicatori di impatto e prevedendo dei target tendenziali (aumento/diminuzione), il cui raggiungimento (o mancato raggiungimento) consente di avere una indicazione sul livello di intensità dell'attività amministrativa del Ministero, nonché sull'apporto di questa al miglioramento dei valori macroeconomici presi in considerazione.

Trattandosi, quindi, di obiettivi tendenziali, espressione dell'apporto dell'attività del Dicastero su grandezze di tipo macroeconomico, il raggiungimento dei relativi target orienta la performance del Ministero, ma ovviamente non confluisce nella valutazione individuale dei Responsabili dei CdR.

Al fine di rendere da un lato efficace la programmazione e, dall'altro, effettiva e verificabile la misurabilità del raggiungimento degli obiettivi, la maggior parte dei relativi indicatori - espressione di valori macroeconomici - sono stati selezionati dal set di indicatori di Benessere Equo e Sostenibili (BES) rilevati annualmente dall'Istat[3] (è il caso degli obiettivi VP 1, VP2 e VP3), nonché dal set di indicatori previsti nella Nota metodologica DESI (Indice di Digitalizzazione dell'Economia e della Società) della Commissione europea[4] (obiettivo VP4[5]) .

Di seguito, il dettaglio degli obiettivi di Valore Pubblico, dei relativi indicatori e dei risultati raggiunti in relazione ai target prefissati, rappresentato in apposite tabelle compilate con gli esiti del monitoraggio finale 2025[6]. L'andamento tendenziale dei target di tutti gli obiettivi di Valore pubblico è evidenziato a livello grafico, secondo la legenda che segue:



Valore in miglioramento
Valore in peggioramento
Valore invariato

[3] Cfr. sul punto Gli indicatori del Bes – Istat. Laddove in ragione della materia trattata (RUNTS) non sia stato possibile selezionare l'indicatore tra i BES, la fonte del dato è comunque rinvenibile da rilevazioni Istat.

[4] Cfr. sul punto Decennio digitale 2024: DESI Nota metodologica | Plasmare il futuro digitale dell'Europa

[5] Si precisa che, con riferimento a questo obiettivo, in un'ottica di integrazione della programmazione, si è ritenuto opportuno inserire un indicatore riferito all' "*Avvio di progetti strategici per l'adozione di sistemi di Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro"*, che -pur se non misurabile mediante un indicatore DESI- risulta comunque funzionale per il *"Rafforzamento della governance mediante la transizione digitale della P.A."* e che discende dal Piano di Azione del G7.

[6] I dati di monitoraggio relativi agli indicatori BES sono stati estratti dall' *"Aggiornamento intermedio Aprile 2026"* consultabile al link di cui alla nota n. 3 ed alla seguente Dashboard: BES2025_aggiornamento | Tableau Public. I dati di monitoraggio sugli indicatori DESI sono tratti dal *"Digital Decade 2025: Country reports – Italy"*, scaricabile al seguente link: Digital Decade 2025: Country reports | Shaping Europe's digital future. Per quanto riguarda l'indicatore dedicato all' "*Avvio di progetti strategici per l'adozione di sistemi di Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro"*, di cui alla precedente nota n. 5, il dato è stato valorizzato a seguito di coordinamento di tutte le strutture del Dicastero competenti.

SCHEDA OBIETTIVO VALORE PUBBLICO	
Ambito di creazione del Valore pubblico	Socio-economico
Valore pubblico atteso/creato	Livelli occupazione
Codice	VP1
Descrizione	Prospettive di miglioramento del trend dei livelli occupazionali
Centro di responsabilità amministrativa (CDR)	•Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie; •Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; •Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi
Unità organizzativa dirigenziale generale	•Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali; •Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione; •Direzione generale degli ammortizzatori sociali; •Direzione generale per le politiche previdenziali
Stakeholder	Come da "Mappatura stakeholder" (Allegato 7)
Tempi	01/01/2025 - 31/12/2027

INDICATORI (BES)									
	Cod.	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Ultimo valore annuo rilevato**	**Trend attuale**	**Trend atteso triennio 2025-2027**	**Variazione tendenziale attesa**	**Fonte**	**Ultimo dato rilevato**
Priorità politiche nn. 1,2,6,7,9	VP1.1	Tasso di occupazione (20-64 anni)	Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni.	66,3 (2023)	In aumento ↑	In aumento ↑	Tra 0 e 1%	Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro	**67,7** ↑ (2025 - Aggiornamento intermedio Aprile 2026 ISTAT)
	VP1.2	Tasso di mancata partecipazione al lavoro	Rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili" (persone che non hanno cercato lavoro nelle ultime 4 settimane ma sono disponibili a lavorare), e la somma di forze lavoro (insieme di occupati e disoccupati) e inattivi "disponibili", riferito alla popolazione tra 15 e 74 anni.	14,8 (2023)	In diminuzione ↓	In diminuzione ↓	Tra -1% e 0	Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro	**12,6** ↓ (2025 - Aggiornamento intermedio Aprile 2026 ISTAT)
	VP1.3	Occupati non regolari	Percentuale di occupati che non rispettano la normativa vigente in materia lavoristica, fiscale e contributiva sul totale degli occupati.	10,8 (2022)	In diminuzione ↓	In diminuzione ↓	Tra -1% e 0	Istat - Contabilità Nazionale	**10** * ↓ (2023 - Aggiornamento intermedio Aprile 2026 ISTAT).
	VP1.4	Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli	Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età 0-5 anni sul tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli per 100.	73	Invariato =	In diminuzione ↓	Tra -1% e 0	Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro	**75,1** ↑ (2025 - Aggiornamento intermedio Aprile 2026 ISTAT)

Tabella 2 Obiettivo VP1

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; ISTAT

*Stime aggiornate con l'edizione di settembre 2025 dei Conti economici nazionali.

SCHEDA OBIETTIVO VALORE PUBBLICO	
Ambito di creazione del Valore pubblico	Socio-economico
Valore pubblico atteso/creato	Contrasto alla povertà
Codice	VP2
Descrizione	Prospettive di riduzione dei livelli di povertà
Centro di responsabilità amministrativa (CDR)	•Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie; •Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; •Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi
Unità organizzativa dirigenziale generale	•Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà; •Direzione generale per le politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti; •Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese.
Stakeholder	Come da "Mappatura stakeholder" (Allegato 7)
Tempi	01/01/2025 - 31/12/2027

INDICATORI									
	Cod.	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Ultimo valore annuo rilevato**	**Trend attuale**	**Trend atteso triennio 2025-2027**	**Variazione tendenziale attesa**	**Fonte**	**Ultimo dato rilevato**
Priorità politiche nn. 2-3-5-8	VP2.1	Rischio di povertà*	Percentuale di persone che vivono in famiglie con un reddito netto equivalente inferiore a una soglia di rischio di povertà, fissata al 60% della mediana della distribuzione individuale del reddito netto equivalente. L'anno di riferimento del reddito è l'anno solare precedente quello di indagine.	20,1 (2022)	Invariato	In diminuzione	Tra -1% e 0	Istat - Indagine Eu-Silc	**18,6**** (2025 - Aggiornamento intermedio Aprile 2026 ISTAT)
	VP2.2	Povertà assoluta (incidenza)*	Rapporto fra individui appartenenti a famiglie con una spesa complessiva per consumi uguale o inferiore al valore soglia di povertà assoluta sul totale delle persone residenti.	9,8 (2023)***	In aumento	In diminuzione	Tra -1% e 0	Istat - Indagine sulle Spese per consumi delle famiglie	**9,8**** (2024- Aggiornamento intermedio Aprile 2026 ISTAT)
	VP2.3	Situazione economica della famiglia*	Famiglie che dichiarano che la propria situazione economica è peggiorata o molto peggiorata rispetto all'anno precedente.	33,9% (2023)	In diminuzione	In diminuzione	Tra -1% e 0	Istat - Aspetti della vita quotidiana	**26,2** (2025 - Aggiornamento intermedio Aprile 2026 ISTAT)
	VP2.4	Promozione dell'economia sociale	Rapporto percentuale tra enti iscritti al RUNTS e organizzazioni non profit	36,5% (2024)	In aumento	In aumento	Tra 0 e 1%	RUNTS/censimento permanente istituzioni non profit	**38,58%**

Tabella 3 Obiettivo VP 2

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; ISTAT; RUNTS

* Indicatori BES (Benessere Equo e Sostenibile).

**L'indicatore è riferito all'anno d'indagine (t) mentre il reddito è riferito all'anno precedente (t-1). (a) Dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente ad una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità.

***Fonte: Istat, Rapporto BES 2023 - Capitolo 4 "Benessere economico": "Stime preliminari. Si tenga conto che la variazione percentuale rispetto all'anno precedente (2023-2022) non è statisticamente significativa."

**** "Le stime 2024 sono state prodotte utilizzando, per il secondo semestre dell'anno, i microdati rilevati nello stesso periodo del 2023, aggiornati sulla base di informazioni provenienti da altre fonti (in primis Contabilità Nazionale)."

SCHEDA OBIETTIVO VALORE PUBBLICO	
Ambito di creazione del Valore pubblico	Socio-economico
Valore pubblico atteso/creato	Salute e sicurezza sul lavoro
Codice	VP3
Descrizione	Incremento dei livelli di salute e sicurezza sul lavoro
Centro di responsabilità amministrativa (CDR)	•Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie; •Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; •Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi
Unità organizzativa dirigenziale generale	•Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative
Stakeholder	Come da "Mappatura stakeholder" (Allegato 7)
Tempi	01/01/2025 - 31/12/2027

INDICATORI (BES)									
	Cod.	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Ultimo valore annuo rilevato**	**Trend attuale**	**Trend atteso triennio 2025-2027**	**Variazione tendenziale attesa**	**Fonte**	**Ultimo dato rilevato**
Priorità politiche n. 4	VP3.1	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	Numero di infortuni mortali e con inabilità permanente sul totale occupati (al netto delle forze armate) per 10.000.	10,0 (2022)	In diminuzione ↓	In diminuzione ↓	Tra -1% e 0	Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro	**11** ↑ (Aggiornamento intermedio Aprile 2026 ISTAT: *"I dati del 2022 sono provvisori."*)

Tabella 4 Obiettivo VP 3
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; ISTAT

SCHEDA OBIETTIVO VALORE PUBBLICO	
Ambito di creazione del Valore pubblico	Trasformazione digitale del Paese
Valore pubblico atteso/creato	Rafforzamento della governance mediante la transizione digitale della P.A.
Codice	VP4
Descrizione	Prospettive di miglioramento dei livelli di digitalizzazione dell'economia e della società
Centro di responsabilità amministrativa (CDR)	•Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie; •Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; •Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi
Unità organizzativa dirigenziale generale	•Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca
Stakeholder	Come da "Mappatura stakeholder" (Allegato 7)
Tempi	01/01/2025 - 31/12/2027

INDICATORI									
	Cod.	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Ultimo valore annuo rilevato**	**Trend attuale**	**Trend atteso triennio 2025-2027**	**Variazione tendenziale attesa**	**Fonte**	**Ultimo dato rilevato**
Priorità politiche nn. 2-10-12-14	VP4.1	Servizi pubblici digitali per i cittadini**	Percentuale di servizi che possono essere svolti online relativamente agli eventi maggiormente significativi per la vita dei cittadini	68,3 (2024)	In aumento ↑	In aumento ↑	Tra 0 e +0,5%	Commissione europea - Digital Decade Country Report	**83,6** ↑ DESI 2025 (year 2024) Short Country Reports 2025
	VP4.2	Servizi pubblici digitali per le imprese **	Percentuale di servizi pubblici necessari per avviare un'impresa e condurre operazioni commerciali regolari e disponibili online per gli utenti nazionali e stranieri*.	76,3 (2024)	In aumento ↑	In aumento ↑	Tra 0 e +0,5%	Commissione europea - Digital Decade Country Report	**80,9** ↑ DESI 2025 (year 2024) Short Country Reports 2025
	VP 4.3	Avvio di progetti strategici per l'adozione di sistemi di Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro	Numero progetti strategici avviati	N.D.	N.D.	↑	>1	Piani di Azione del G7	**16*** ↑

Tabella 5 Obiettivo VP 4

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Digital Decade Country Report

* Si precisa che il dettaglio del dato, come comunicato dalle competenti strutture, è il seguente:
•Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca: 3;
•Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative: 1
•Direzione generale per le politiche previdenziali: 3
•Direzione Generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione: *"100% In aumento: su 9 progetti strategici (Previdenza Complementare, Potenziamento del SIISL, Proattività NEET, Welfare Diffuso, Strumenti a supporto dei CPI, Metaverso per sicurezza sul lavoro, Ecosistema integrato ammortizzatori sociali, Piattaforma "Metagig", Cruscotto Monitoraggio Fondi)."*
•Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie: ha comunicato quanto segue: *"Si rappresenta che l'indicatore VP4.3 dell'obiettivo VP4, non è strettamente di competenza di questo Dipartimento attenendo all'"avvio di progetti strategici per l'adozione di sistemi di I.A. nel mondo del lavoro". Ciò posto, poiché nella Direttiva generale una delle linee di azione dell'obiettivo Dir. Soc. 3 "Interventi volti a garantire uniforme applicazione della normativa del terzo settore su tutto il territorio nazionale e azioni di promozione dell'economia sociale" consiste nella "Promozione, sviluppo e sostegno delle attività di interesse generale svolte dagli enti del terzo settore, anche con particolare riferimento alla promozione di un utilizzo etico sicuro affidabile e inclusivo dell'I.A. (attraverso il finanziamento di progetti di rilevanza nazionale con un focus specifico sull'IA)", per completezza di informazioni, si precisa che la DG Terzo settore, ha comunicato che all'esito dell'attività istruttoria dell'Avviso n. 3/2024per il finanziamento di progetti di rilevanza nazionale riguardanti l'intelligenza artificiale, sono stati individuati n. 13 beneficiari. Inoltre, in relazione all'adozione di sistemi di IA la Direzione generale per le politiche migratorie ha comunicato di aver introdotto nel 2025, sul Portale integrazione migranti una nuova funzionalità di assistenza virtuale multilingua basata sull'AI.".*

Dall'analisi dei dati riportati nella tabella, si evince una soddisfacente realizzazione dei target di Valore Pubblico per il 2025 e, dunque, un impatto positivo generato in termini di benessere per la collettività. In alcuni casi, tuttavia - nel ribadire che l'apporto dell'azione del Dicastero sulle grandezze macroeconomiche coinvolte è indiretto e compreso nell'ambito di innumerevoli altre componenti - la *"Variazione tendenziale attesa"* non è stata in linea con le previsioni anche in considerazione della complessità del contesto di riferimento attuale (vedi *infra*).

Costituiscono, altresì, leve significative per la creazione/conservazione di Valore Pubblico, gli obiettivi specifici triennali. Si tratta, infatti, di obiettivi, aventi rilevo strategico che - secondo la logica *bottom up* rappresentata nella Piramide del valore pubblico per cui tutte le attività dell'Amministrazione sono finalizzate al raggiungimento del benessere per la collettività - sono collocati nel livello immediatamente inferiore al vertice della Piramide medesima.

In particolare, nel PIAO 2025-2027, sono stati programmati i seguenti obiettivi specifici:

- ***OS1*** *Contrasto alla povertà. Implementazione delle politiche di immigrazione. Promozione dell'economia sociale*
- ***OS2*** *Interventi a favore delle politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro*
- ***OS3*** *Rafforzamento della governance e ottimizzazione dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa*

Per l'illustrazione analitica di tali obiettivi e del relativo grado di realizzazione, si rinvia al paragrafo 3.2., Tabella n. 21. Dalla misurazione dei relativi risultati e dalla loro valutazione emerge il conseguimento degli obiettivi programmati e, pertanto, un apporto positivo degli stessi nella realizzazione del Valore pubblico nell'accezione più ampia.

2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

2.1 Contesto esterno

Il contesto esterno di riferimento del Ministero riguarda l'intero territorio nazionale, con il coinvolgimento di istituzioni ed enti territoriali (es., Regioni, Comuni). Prosegue, inoltre, il costante impegno per favorire il consolidamento dei rapporti internazionali e, nell'ambito del diritto euro-unitario, la collaborazione con le istituzioni europee.

Particolarmente significativa è la presenza di *stakeholders* di rilievo, sia pubblici sia privati, con i quali sono stati assicurati il consueto dialogo e il confronto, improntati sulla leale collaborazione e sulla correttezza istituzionale.

A tal proposito è stata avviata un'attività di monitoraggio della mappatura degli stakeholder già redatta nelle precedenti annualità, ai fini di successivi aggiornamenti. Tale mappatura evidenzia i gradi di influenza dei soggetti cointeressati ai processi decisionali in corrispondenza dei processi organizzativi in relazione ai persiste il presidio ai fini della prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza, soprattutto per quei processi maggiormente esposti al potenziale verificarsi di fenomeni illeciti.

Di seguito si propone una disamina del contesto esterno di riferimento, relativamente al quale si è inteso dare particolare risalto alle tematiche inerenti agli obiettivi di Valore pubblico che, come già evidenziato sopra, guidano l'azione dell'Amministrazione.

Con riferimento ***all'obiettivo di valore pubblico VP1*** -riguardante le politiche del lavoro- la rapida evoluzione del tessuto sociale e normativo continua a porre sfide complesse in materia di **politiche occupazionali e formative**, richiedendo interventi sinergici che valorizzino la collaborazione tra attori pubblici e privati e puntino sullo sviluppo delle competenze.

Nel corso del 2025, sono stati compiuti passi significativi in questa direzione, anche grazie alla digitalizzazione dei servizi. Si menzionano il lancio del portale unico Servizi Lavoro e dell'app AppLI per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, il Programma EDO e GOL per rafforzare percorsi personalizzati di reinserimento, upskilling e reskilling, con particolare attenzione alle competenze digitali e green. Con particolare riferimento a tale ultimo programma, si evidenzia che, a fine 2025, sono stati raggiunti risultati superiori ai target PNRR.

Inoltre, con riferimento al mercato del lavoro italiano, al fine di superare situazioni di divari territoriali, di genere e generazionali, nonché la segmentazione del mercato del lavoro, sono stati previsti incentivi mirati, quali il bonus per under 35 e donne svantaggiate per promuovere l'occupazione stabile di giovani e categorie fragili.

In tale contesto, si collocano anche i Programmi PN Giovani, Donne e Lavoro FSE+, quali strumenti strategici per aumentare l'occupabilità e favorire l'inclusione attiva dei soggetti più vulnerabili, attraverso interventi mirati.

L'esigenza di rafforzare le tutele nei confronti di giovani e donne, si è riscontrata in misura crescente in relazione alle prestazioni pensionistiche, per le carriere lavorative frammentarie e discontinue.

Il **contesto previdenziale** è attualmente caratterizzato sia da una domanda significativa di canali flessibili di accesso al pensionamento che tengano conto delle diverse aspettative di vita e della natura delle mansioni svolte caratterizzate da particolari profili di rischio per la salute e la sicurezza, sia da una forte dipendenza della sostenibilità economico finanziaria degli enti previdenziali privati dall'andamento del mercato del lavoro, delle retribuzioni e dei redditi professionali.

Il tema della **parità di genere** è stato oggetto di diverse iniziative europee: oltre alla direttiva (UE) 2023/970 in materia di parità retributiva tra uomo e donna, anche le direttive 2024/1499 e 1500 intese a rafforzare gli organismi competenti in materia di parità. A livello nazionale, di grande rilevanza è stata poi l'adozione della legge 13 dicembre 2024, n. 203 (c.d. Collegato lavoro) che ha introdotto diverse disposizioni in materia di lavoro agile, periodo di prova, contratto a termine e di somministrazione, intervenendo altresì a disciplinare il nuovo istituto delle dimissioni per fatti concludenti.

Una ulteriore tematica oggetto di crescente dibattito a livello nazionale riguarda i **livelli retributivi** stabiliti nei singoli settori economici e produttivi, relativamente alla quale è proseguita nel corso del 2025 l'attività del Dicastero volta ad adottare le tabelle riferite ai contratti collettivi di lavoro oggetto di rinnovo, secondo le previsioni del Codice appalti. Inoltre, particolare attenzione è stata dedicata alla definizione, in stretto raccordo con l'Ufficio legislativo e con il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, delle modifiche alle disposizioni del Codice degli appalti pubblici riferite al costo del lavoro.

Per quanto riguarda il settore dell'industria, al fine di fronteggiare situazioni di crisi industriale, ed in particolare per quelli dell'automobile e del tessile, si è fatto ricorso agli interventi di CISG, con un significativo aumento dei provvedimenti di autorizzazione, in particolare riguardanti la cassa in deroga. Al riguardo, per fronteggiare la suddetta crisi industriale e il complesso scenario che si è venuto a creare, è stata altresì

istituita presso il Dicastero una apposita struttura di coordinamento delle **crisi aziendali**. In tale ambito, si innestano anche le vicende di alcune importanti aziende di trasporto aereo i cui dipendenti hanno terminato di usufruire del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria alla fine del mese di ottobre 2025. Per quanto attiene al settore della pesca, si è provveduto al riconoscimento dell'indennità fermo pesca per circa 12.000 pescatori.

Analizzando il contesto di riferimento al quale afferisce ***l'obiettivo di Valore Pubblico VP2***, lo stesso - influenzato anche dalle complesse dinamiche geo-politiche internazionali- si caratterizza per una significativa percentuale di popolazione a rischio **povertà.** In ogni caso, nel 2025 si è registrato in Italia una riduzione della quota di popolazione a rischio di povertà o di esclusione sociale (vedi sul punto Box 1).

Al fine di contrastare la condizione di povertà delle famiglie e degli individui, il Ministero ha gestito ed erogato le risorse nazionali ed europee di propria competenza, assicurando altresì tutte le attività connesse con l'attuazione del Programma Nazionale Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027, ivi compresa la misura europea della "*Child Guarantee*", nonché quelle concernenti il PNRR - Missione 5, componente 2.

Inoltre, con la legge di bilancio n. 207 del 30 dicembre 2024, sono state introdotte nuove soglie di accesso alla misura dell'Assegno di inclusione (ADI).

Per l'attuazione di misure in favore delle persone anziane non autosufficienti, nell'anno 2025 sono stati adottati i provvedimenti normativi per la riforma e il rafforzamento del sistema dei servizi sociali e dell'integrazione sociosanitaria, con l'obiettivo di promuovere l'autonomia, l'inclusione sociale e l'invecchiamento attivo e prevenire, nel contempo, condizioni di fragilità nella popolazione anziana.

Ulteriore aspetto da tenere in considerazione è quello dell'impoverimento demografico, caratterizzato da un progressivo processo di invecchiamento della popolazione con una graduale riduzione della componente giovanile e un peso sempre maggiore degli over 65, a fronte del quale è necessario gestire opportunamente i **flussi migratori** in entrata, incrementando l'integrazione sociale e lavorativa della forza lavoro straniera.

In questo quadro, il Governo ha inteso potenziare la vasta riforma del sistema degli ingressi di cittadini stranieri per motivi di lavoro, avviata nel biennio precedente, incentivando altresì la formazione professionale e civico linguistica nei Paesi d'origine ai sensi dell'art. 23 Testo Unico Immigrazione con riferimento agli ingressi fuori quota. Sono state inoltre introdotte, con il D.L. n. 146/2025 convertito con modificazioni dalla L. n. 179/2025, alcune semplificazioni delle procedure di ingresso e soggiorno per motivi di lavoro, oltre a misure correttive finalizzate a prevenire e contrastare un utilizzo strumentale delle medesime.

Parallelamente, sono state intensificate le misure di **contrasto allo sfruttamento lavorativo**, con la stabilizzazione del c.d. Tavolo Caporalato e un'estensione della partecipazione ad ulteriori attori istituzionali competenti in materia, e di tutela delle vittime, con l'introduzione del permesso di soggiorno ex art. 18 *ter* TUI per gli stranieri vittime di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, che consente accesso immediato a studio, lavoro e assistenza.

In materia di politiche del **Terzo settore**, nel corso del 2025, sono stati raggiunti due traguardi significativi: la *"Comfort letter"* -con la quale la Commissione UE ha ritenuto la fiscalità degli Enti del Terzo Settore (ETS) compatibile con il regime degli aiuti di Stato- e la definizione della disciplina attuativa del sistema dei controlli sugli ETS (D.M. 7.8.2025, n.125).

Per approfondire la tematica degli ETS iscritti al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS), cfr. Box n. 2.

Nell'anno di riferimento, si è registrata una rinnovata attenzione istituzionale sociale e mediatica - anche in relazione all'andamento infortunistico e alle priorità di prevenzione individuate a livello nazionale ed europeo - sul tema della **salute e sicurezza** nel lavoro, al cui incremento è finalizzato ***l'obiettivo di Valore pubblico VP3*.**

Sul piano normativo, l'attività Dicastero è stata volta a fornire un contributo attivo nella produzione legislativa e regolatoria, con particolare riferimento all'iter che ha portato all'adozione del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, alla sua conversione e attuazione, al recepimento di direttive europee in materia di agenti cancerogeni, amianto e sostanze chimiche pericolose, nonché all'aggiornamento della disciplina sulla formazione in materia di salute e sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025.

Il contesto è stato segnato da una forte collaborazione interistituzionale con INAIL, INL, Regioni, Ministero della salute e altri soggetti, nonché dal rafforzamento delle politiche di promozione della cultura della prevenzione, tra cui il bando *"Salute e sicurezza… insieme! La prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro si imparano a scuola"*, rivolto al sistema scolastico.

Un ulteriore ambito di creazione di Valore Pubblico è costituito dal *"Rafforzamento della governance mediante la transizione digitale della P.A."*, di cui ***all'obiettivo di valore pubblico VP4***, il cui contesto di riferimento è caratterizzato dall'evoluzione del quadro normativo europeo e nazionale in materia di **innovazione tecnologica**, trasformazione digitale della pubblica amministrazione, interoperabilità dei sistemi informativi e protezione dei dati personali.

In particolare, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha accelerato i processi di digitalizzazione delle amministrazioni pubbliche, imponendo il progressivo superamento dei sistemi informativi isolati e favorendo modelli di cooperazione applicativa basati sulla Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), secondo il principio del "*once only*".

Ulteriore elemento di rilievo è rappresentato dall'attuazione del Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026, che promuove modernizzazione delle **infrastrutture digitali**, la migrazione verso ambienti cloud qualificati, il rafforzamento della cybersicurezza e la diffusione di servizi digitali accessibili, interoperabili e orientati all'utente. Il tema dell'accessibilità digitale è, infatti, requisito essenziale per garantire inclusione, pari opportunità e fruibilità dei servizi da parte di cittadini, imprese e lavoratori.

Nel medesimo scenario si colloca l'evoluzione delle tecnologie di **Intelligenza Artificiale**, il cui utilizzo nella pubblica amministrazione è oggi disciplinato anche dal nuovo *"AI Act europeo"*, che introduce obblighi specifici in materia di sicurezza, trasparenza, affidabilità e controllo umano dei sistemi automatizzati. Le amministrazioni sono pertanto chiamate a coniugare innovazione tecnologica, tutela dei diritti fondamentali, protezione dei dati personali e principi etici nell'impiego delle tecnologie emergenti, in coerenza con il GDPR e con le linee guida nazionali ed europee.

Per quanto attiene alle **risorse**, il quadro di riferimento per la gestione della finanza pubblica e la realizzazione di investimenti e riforme è delineato dal Piano strutturale di bilancio a medio termine 2025-2029 (PSBMT 2025/2029), introdotto dal Patto di Stabilità e Crescita europeo (Regolamento UE 2024/1263) e dalle Linee Guida pubblicate dalla Commissione Europea il 21 giugno 2024.

Tra i contenuti del Piano, si annovera l'elenco degli investimenti e delle riforme da realizzare in funzione delle raccomandazioni specifiche per Paese, delle priorità concordate a livello europeo, nonché della complementarità con i fondi per la politica di coesione e l'avanzamento del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).**

Sono proseguite, infatti, anche nel 2025, le attività derivanti dall'attuazione del PNRR, tra le quali si rammentano la partecipazione del Dicastero alle Cabine di Regia organizzate ai sensi dell'art 9 del DL 19 del 2 marzo 2024 dalle Prefetture per l'accompagnamento al tempestivo raggiungimento di milestone e target,

nonché alle Riunioni del Tavolo di rendicontazione e controllo organizzato dal MEF IG PNRR, e alle Riunioni della Rete Inclusione, all'Osservatorio Duale e al Comitato Direttivo del GOL.

Inoltre, è stato fornito supporto alle Regioni con riferimento al conseguimento del target M7-30 relativo all'adozione di apposite leggi regionali volte al recepimento di meccanismi idonei a garantire che le attività formative siano pianificate sulla base dei fabbisogni espressi dal mercato del lavoro ed è stata data attuazione all'Investimento 10 "*Pilot Crescere Green"* nell'ambito della Missione 7(almeno 20.000 formati entro dicembre 2025, con competenze green su scala nazionale, su microcredenziali, con il coinvolgimento delle imprese e del settore privato mediante Pacts for skills, valorizzando la formazione in impresa).

Infine, a completamento della rappresentazione del contesto esterno di riferimento del Ministero, nei box successivi sono delineati:

- una sintesi dei dati relativi alla povertà in Italia, fornito dalla competente Direzione Generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà (Box 1);
- un quadro rappresentativo degli Enti del Terzo Settore in Italia, i cui dati sono stati forniti dalla competente Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese (Box 2).

Box 1 La povertà in Italia

Nel 2025 si riduce in Italia la quota di popolazione a rischio di povertà o di esclusione sociale. Ci si riferisce ad individui che si trovano in almeno una delle seguenti condizioni: a rischio di povertà, in grave deprivazione materiale e sociale oppure a bassa intensità di lavoro, per i quali l'indicatore composito scende al 22,6% (nel 2024 era il 23,1%), principalmente per effetto della riduzione degli individui che vivono in famiglie a bassa intensità di lavoro.

** Per approfondimenti, cfr il Report ISTAT del 2 aprile 2026 sulle "Condizioni di vita e reddito delle famiglie – anni 2024-2025", Condizioni di vita e reddito delle famiglie | Anni 2024-2025 – Istat*

Box 2 Gli Enti del Terzo Settore in Italia

Alla data del 31 dicembre 2025, sono iscritti al RUNTS 140.237 enti, di cui n. 51.452 ETS sono nuovi enti del terzo settore (escluse le IS). Tale contesto è ulteriormente caratterizzato da prospettive di ulteriore incremento del numero degli iscritti al RUNTS per effetto della soppressione, dal 1° gennaio 2026, dell'Anagrafe unica delle Onlus tenuta dall'Agenzia delle Entrate (in conseguenza del recepimento nell'ordinamento nazionale delle conclusioni della Comfort letter, fatto con il D.L. n. 84/2025) ed è accompagnato da un'azione di sensibilizzazione da parte degli Uffici RUNTS, in continuità con quanto operato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

2.2 Contesto interno

Nel 2025 è stato completato il processo di riorganizzazione[7] del Ministero del lavoro e delle politiche sociali a seguito dell'emanazione del D.M. n. 29 del 7 marzo 2025 di individuazione degli Uffici di livello dirigenziale non generale nell'ambito dei Dipartimenti e delle Direzioni generali.

Di seguito il relativo organigramma.

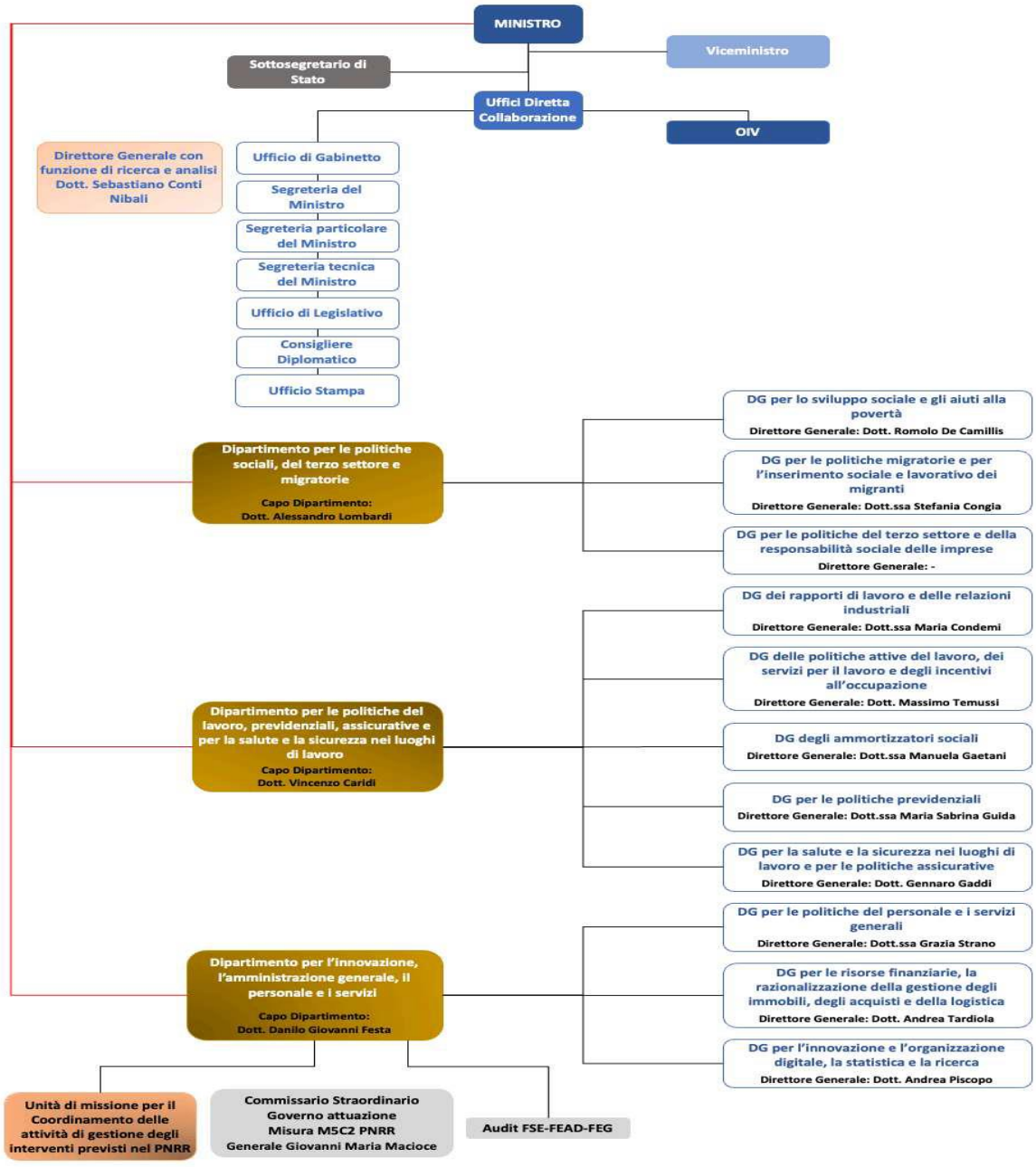


Figura 2 Organigramma MLPS
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

[7] Avviato, come noto, con il DPCM n. 230 del 22 novembre 2023.

Un elemento comune a tutte le strutture è costituito dalla carenza di risorse umane, con conseguenti ripercussioni anche sulla effettiva attuazione della rotazione del personale.[8]

Tale sottodimensionamento permane -anche con riferimento a profili specialistici- nonostante di nuove risorse (vedi *infra*).

Con particolare riferimento all'**area non dirigenziale**, questa carenza, in continuità con le annualità precedenti, continua ad essere strettamente legata alla contestuale partecipazione a molteplici concorsi pubblici da parte dei candidati che amplia, in favore degli stessi, le possibilità di scelta lavorativa a discapito del Ministero, non sufficientemente concorrenziale rispetto ad altre amministrazioni, in ragione di motivazioni quali l'articolazione unicamente a livello centrale delle sedi ed il riconoscimento di un trattamento accessorio premiante inferiore rispetto ad altre Amministrazioni dello stesso comparto a parità di livello di inquadramento.

Ciò continua a comportare il mancato consolidamento delle nuove risorse acquisite a causa delle molteplici rinunce dei vincitori ovvero delle dimissioni presentate subito dopo la sottoscrizione del contratto di assunzione, pur a fronte di una efficace politica dedicata al benessere organizzativo dei dipendenti che si realizza grazie a strumenti che consentono un'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti.

Di contro, l'attività di reclutamento ha registrato una crescita esponenziale connessa alle previsioni di cui al decreto milleproroghe (decreto-legge n. 202/2024, art. 1, comma 1), che ha disposto l'improrogabilità delle facoltà assunzionali non ancora esercitate relative ad annualità pregresse all'anno 2025, fissando al 31 dicembre 2025 il termine ultimo di utilizzo, nonché alle previsioni di cui all'art. 3, decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito in legge 9 maggio 2025, n. 69, che ha imposto alle pubbliche amministrazioni l'avvio annuale di procedure di mobilità ex art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, volte in via prioritaria alla stabilizzazione di personale comandato.

Con riguardo **all'area dirigenziale**, si è proceduto, in linea con le annualità precedenti, alla realizzazione della programmazione del fabbisogno del personale delineata nel PIAO con l'assunzione dei vincitori provenienti dai corsi-concorsi SNA, nonché mediante scorrimento di graduatorie vigenti e procedure di mobilità volontaria, volte in via prioritaria alla stabilizzazione di personale proveniente da altre amministrazioni, al fine di capitalizzare le esperienze professionali acquisite.

Per quanto riguarda, invece, gli aspetti **logistici** del Ministero, nel 2025, in ragione delle verifiche condotte sulle consistenze organiche e sulla capienza degli immobili in uso, è stato avviato un processo di razionalizzazione della distribuzione degli uffici all'interno delle sedi istituzionali. Ciò ha comportato la dismissione della sede di via Fornovo n. 8 e la conseguente riallocazione degli uffici ivi presenti presso le sedi di Via Flavia n. 6 e di Via di San Nicola da Tolentino n. 1, circostanza che, ha inoltre determinato un risparmio di spesa per l'Amministrazione. Contestualmente, sono stati realizzati interventi sulle sedi ministeriali volti a migliorare la fruibilità degli spazi e creare nuove postazioni di lavoro.

[8] Cfr. sul punto il paragrafo dedicato alla "*Salute etica"* e l'Allegato n. 2.

2.3 Stato delle risorse

L'analisi dello stato delle risorse costituisce un elemento cardine dell'intero ciclo della performance, in quanto una Amministrazione consapevole della propria salute è in grado di programmare obiettivi "*in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)"*[9].

Come evidenziato dall'OIV anche nella validazione della Relazione sulla performance 2024, l'analisi sullo stato della *"salute professionale", "salute di genere", "salute organizzativa", "salute etica" e "salute digitale"* consente di esprimere *la multidimensionalità dell'azione amministrativa del Ministero, volta a perseguire risultati efficienti incidenti non solo all'esterno della compagine amministrativa (in termini di utilità e servizi), ma all'interno del suo contesto professionale e organizzativo".*

Inoltre, nella fase conclusiva del ciclo performance, analizzare lo stato delle risorse significa misurare il grado di raggiungimento dei risultati rispetto alle risorse impiegate.

Utilizzando la metodologia di cui alle ultime edizioni della Relazione sulla performance, l'analisi dello stato delle risorse è stata condotta sia a fini consuntivi, sia per implementare e migliorare la programmazione.

Inoltre, questa disamina non è limitata alle sole risorse umane, ma è estesa anche a tutte le altre risorse impiegate (tangibili ed intangibili).

Per garantire l'esaustività dell'illustrazione, sono stati altresì selezionati e rendicontati taluni degli indicatori comuni individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a supporto degli indirizzi strategici correlati alle singole risorse. Questi consistono in un set di indicatori funzionali alla misurazione dell'andamento di un'amministrazione per quanto attiene alle attività di supporto comuni a tutte le organizzazioni (quali, ad esempio, la gestione degli acquisti, la digitalizzazione, ecc.). Gli indicatori comuni sono appositamente rilevati e rendicontati, mediante compilazione del *form* presente nel sito web del Portale Performance gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

L' analisi che segue è stata condotta sulla base dei contributi degli Uffici competenti del Ministero, come dettagliato nei successivi paragrafi.

2.3.1 Stato delle risorse umane

Il personale in ruolo del Ministero, al 31 dicembre 2025, ammonta complessivamente 949 unità, in aumento rispetto alle 909 unità in ruolo rilevate con riferimento al medesimo periodo dell'anno precedente. Nonostante tale incremento di risorse umane, resta comunque da segnalare il forte divario rispetto alle 1343 unità previste dalla dotazione organica[10].

Nelle tabelle sotto riportate sono rappresentati nel dettaglio i numeri del personale in ruolo ripartiti per qualifica/area ed il confronto, anche grafico, con la dotazione organica teorica.

[9] Cfr. Linee Guida 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica

[10] Al riguardo, si precisa che con D.M. n. 91 dell'01/07/2025 la dotazione organica di cui alla tabella A del DPCM 22 novembre 2023, n. 230 ha subito una riduzione, in applicazione dell'articolo1, comma 833, della legge 30 dicembre 2024, n. 207. Per le criticità relative alla consistenza delle risorse umane, si veda quanto rappresentato nel paragrafo n. 2.2. relativo al *Contesto interno.*

PERSONALE IN RUOLO AL 31 12 2025				
Dirigenti I e II fascia	Funzionari	Assistenti	Operatori	Totale generale
61	578	303	7	949
DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DEL PERSONALE				
80	782	474	7	1343

Tabella 6 Totale risorse umane in ruolo MLPS
Fonte: Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

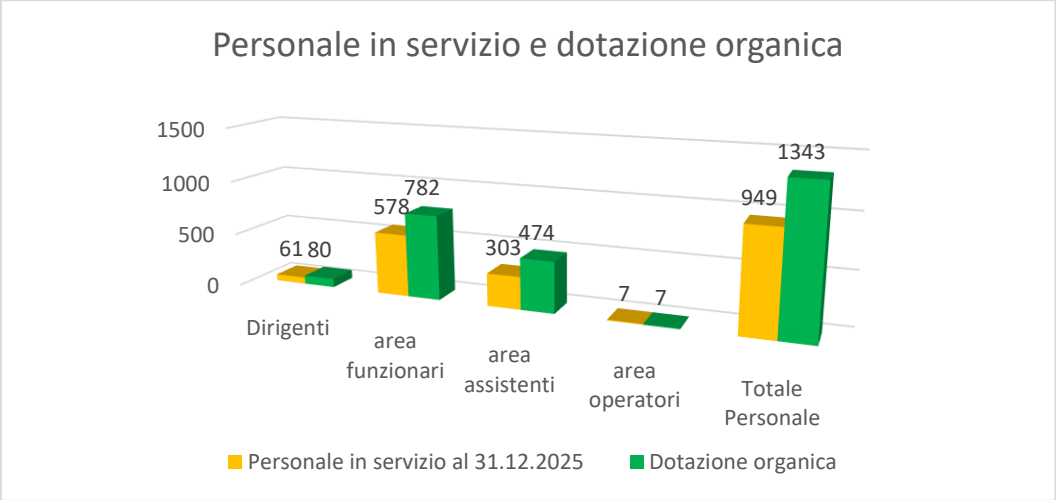


Figura 3 Confronto tra personale in ruolo e dotazione organica
Fonte: Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

Di seguito, il confronto tra il personale in ruolo nel 2025 e quello in ruolo nel 2024, ripartito tra personale dirigenziale e personale delle aree funzionali.

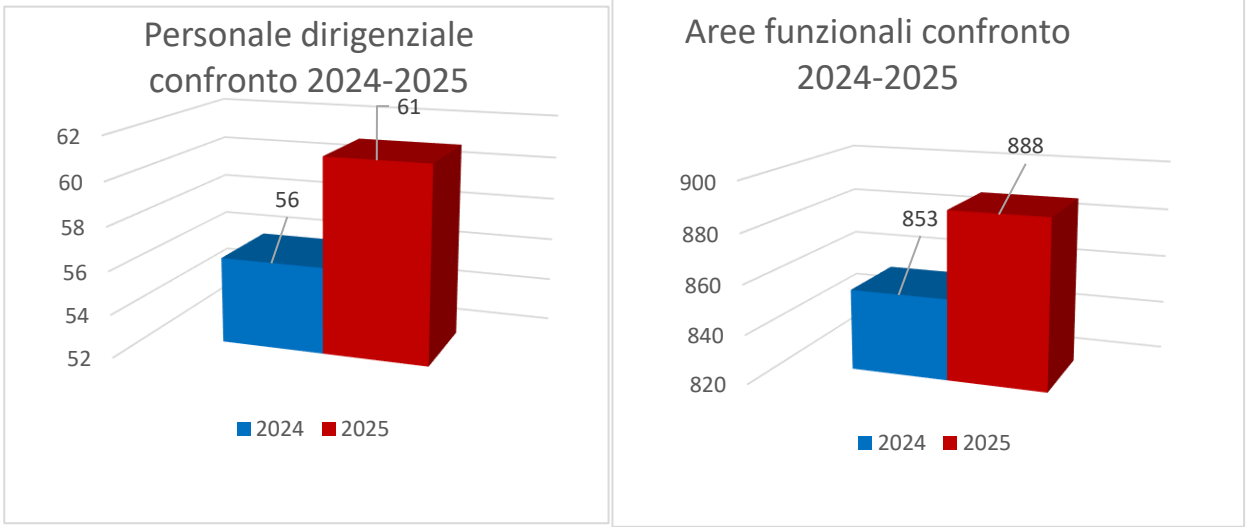


Figura 4 Confronto tra personale in ruolo 2024 e personale in ruolo 2025
Fonte: Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

Confrontando i dati relativi alla dotazione organica con il personale in servizio alla data del 31/12/2025 di cui al PIAO 2026-2028 -illustrati nei grafici- continua a registrarsi un'importante vacanza d'organico, come di seguito indicato:

- Personale dirigenziale scopertura del 24%
- Area Funzionari scopertura del 26%;
- Area Assistenti scopertura del 36%.

Nonostante la diminuzione delle scoperture registrate nel 2025 rispetto all'anno precedente, persiste il fenomeno dell' esodo del personale verso amministrazioni più premianti sotto il profilo economico, realtà alla quale si aggiungono le fisiologiche cessazioni per limiti di età.

Con riguardo alle strategie di copertura del fabbisogno l'amministrazione ha proceduto nel 2025 al reclutamento delle risorse umane mediante lo scorrimento graduatorie vigenti e procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30, d. lgs n. 165 del 2001 (Dirigenti di II fascia, Funzionari e Assistenti).

Inoltre, si è concluso il processo di stabilizzazione nei propri ruoli del personale con contratto a tempo determinato assunto nell'ambito del concorso PNRR e del concorso Coesione Sud, avvalendosi della facoltà prevista dalle rispettive disposizioni di legge. Da ultimo, il Dicastero è stato inserito in tre nuove procedure concorsuali per l'assunzione, tra l'altro, di funzionari in possesso di specifiche competenze tecniche, bandite a dicembre 2025 dalla Commissione Ripam, che si occuperà di gestire l'iter procedurale.

2.3.2 Stato delle risorse finanziarie

Nel presente paragrafo sono riportati in forma sintetica i principali indicatori di stato delle risorse finanziarie del Dicastero per il 2025.

Nella tabella seguente, sono rappresentati i dati di bilancio in merito agli stanziamenti definitivi, ai relativi impegni e pagamenti[11].

I dati sono aggregati, al primo livello, per missioni e programmi e al secondo livello per ciascun centro di responsabilità in ragione della natura delle attività esercitate[12].

La capacità di impegno della spesa si attesta al 89,9%, continuando a manifestare quindi un decremento rispetto alle annualità precedenti[13].

[11] I dati, estratti dall'applicativo in uso alle amministrazioni centrali dello Stato, sono indicativi, in quanto soggetti al Rendiconto Generale la cui parifica è effettuata dalla Corte dei conti entro il 30 giugno di ogni anno.

[12] Le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti con la spesa. I programmi rappresentano aggregati di spesa con finalità omogenea diretti al perseguimento di risultati, definiti in termini di prodotti e di servizi finali, allo scopo di conseguire gli obiettivi stabiliti nell'ambito delle missioni. La realizzazione di ciascun programma è affidata ad un unico centro di responsabilità amministrativa, corrispondente all'unità organizzativa di primo livello dei Ministeri (art. 21, comma 2 della legge 196/2009).

[13] Ex art.34 comma 6 bis, della legge n.196/2009 (sono considerate anche le risorse di cui è stata richiesta la conservazione quali residui di lettera F).

Missione	Programma	Cdr Spese		Stanziamento definitivo di competenza (Cdc)	Impegni di competenza (RGS)	Pagato competenza (RGS)	Res N Form Propri (RGS)	% capacità di impegno
024. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilità sociale delle imprese e delle organizzazioni	19	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE	441.932.423,00	423.213.484,78	382.648.222,09	40.565.262,69	95,8
		Totale		**441.932.423,00**	**423.213.484,78**	**382.648.222,09**	**40.565.262,69**	**95,8**
	Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva	19	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE	65.174.402.360,00	64.900.476.038,12	61.661.775.872,72	3.238.700.165,40	100,2
		Totale		**65.174.402.360,00**	**64.900.476.038,12**	**61.661.775.872,72**	**3.238.700.165,40**	**100,2**
	Totale			**65.616.334.783,00**	**65.323.689.522,90**	**62.044.424.094,81**	**3.279.265.428,09**	**100,2**
025. Politiche previdenziali	Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	18	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	110.841.089.711,00	97.192.675.134,62	97.184.360.998,52	8.314.135,89	87,7
		Totale		**110.841.089.711,00**	**97.192.675.134,62**	**97.184.360.998,52**	**8.314.135,89**	**87,7**
	Totale			**110.841.089.711,00**	**97.192.675.134,62**	**97.184.360.998,52**	**8.314.135,89**	**87,7**
026. Politiche per il lavoro	Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	18	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	13.925.258.731,00	7.369.849.318,02	7.251.332.296,44	118.517.021,58	59,7
		Totale		**13.925.258.731,00**	**7.369.849.318,02**	**7.251.332.296,44**	**118.517.021,58**	**59,7**
	Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	18	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	120.202.635,00	84.495.987,55	32.862.966,00	51.633.021,55	70,3
		Totale		**120.202.635,00**	**84.495.987,55**	**32.862.966,00**	**51.633.021,55**	**70,3**
	Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	18	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	1.551.189.052,00	1.249.458.979,50	913.102.788,24	336.358.311,47	80,5
		Totale		**1.551.189.052,00**	**1.249.458.979,50**	**913.102.788,24**	**336.358.311,47**	**80,5**
	Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro	20	DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, IL PERSONALE E I SERVIZI	46.408.584,00	40.714.771,50	33.553.734,52	7.161.036,98	90,0
		Totale		**46.408.584,00**	**40.714.771,50**	**33.553.734,52**	**7.161.036,98**	**90,0**
	Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e della legislazione sociale in materia di lavoro	18	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	2.045.510.215,00	1.945.380.615,60	1.873.583.083,37	71.798.785,01	95,5
		Totale		**2.045.510.215,00**	**1.945.380.615,60**	**1.873.583.083,37**	**71.798.785,01**	**95,5**
	Totale			**17.688.569.217,00**	**10.689.899.672,17**	**10.104.434.868,57**	**585.468.176,59**	**65,8**
027. Immigrazione accoglienza e garanzia dei diritti	Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	19	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE	13.385.102,00	12.440.329,19	8.216.082,49	4.224.246,70	93,0
		Totale		**13.385.102,00**	**12.440.329,19**	**8.216.082,49**	**4.224.246,70**	**93,0**
	Totale			**13.385.102,00**	**12.440.329,19**	**8.216.082,49**	**4.224.246,70**	**93,0**
032. Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	Indirizzo politico	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	14.024.379,00	10.997.237,36	10.867.253,39	130.754,32	78,5
		Totale		**14.024.379,00**	**10.997.237,36**	**10.867.253,39**	**130.754,32**	**78,5**
	Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	20	DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, IL PERSONALE E I SERVIZI	32.497.960,00	26.474.840,51	26.084.318,91	395.183,94	81,5
		Totale		**32.497.960,00**	**26.474.840,51**	**26.084.318,91**	**395.183,94**	**81,5**
	Totale			**46.522.339,00**	**37.472.077,87**	**36.951.572,30**	**525.938,26**	**80,6**
Totale				**194.205.901.152,00**	**173.256.176.736,75**	**169.378.387.616,69**	**3.877.797.925,53**	**89,9**

Tabella 7 Risorse finanziarie anno 2025
Fonte: Consuntivo MLPS 2025

Nel prospetto seguente i medesimi dati sono invece rappresentati in base alla natura delle spese (correnti e in conto capitale). Dalla lettura -in continuità con i dati relativi agli scorsi anni- emerge che le spese di intervento costituiscono il macroaggregato più consistente tra gli stanziamenti per il Ministero.

MLPS - RISORSE PER TIPOLOGIA DI SPESA - 2024				
MACROAGGREGATO	**Stanziamento iniziale di competenza**	**%**	**Stanziamento definitivo di competenza**	**%**
Spese correnti	***193.363.380.097,00***	99,97	***194.135.089.012,80***	99,96
FUNZIONAMENTO	200.354.708,00	0,10	223.365.512,03	0,12
INTERVENTI	192.624.951.627,00	99,58	193.773.058.332,77	99,78
ONERI COMUNI DI PARTE CORRENTE	538.073.762,00	0,28	138.665.168,00	0,07
Spese in conto capitale	***67.032.988,00***	0,03	***70.812.139,20***	0,04
INVESTIMENTI	*67.032.988,00*	0,03	*70.812.139,20*	0,04
TOTALE	**193.430.413.085,00**	100,00	**194.205.901.152,00**	100,00

Tabella 8 Risorse per tipologia di spesa 2025
Fonte: rendiconto MLPS 2025

Inoltre, nel grafico sottostante, in continuità con le precedenti edizioni della Relazione, è raffigurato il raffronto annuale dei dati dal 2022 al 2025 relativi all'indice di tempestività dei pagamenti, da cui si evince un marcato miglioramento nelle tempistiche, che a partire dal valore di - 27,51 giorni registrati nel 2022[14] si riducono notevolmente, raggiungendo un valore di segno negativo pari a **-2,3 giorni**.

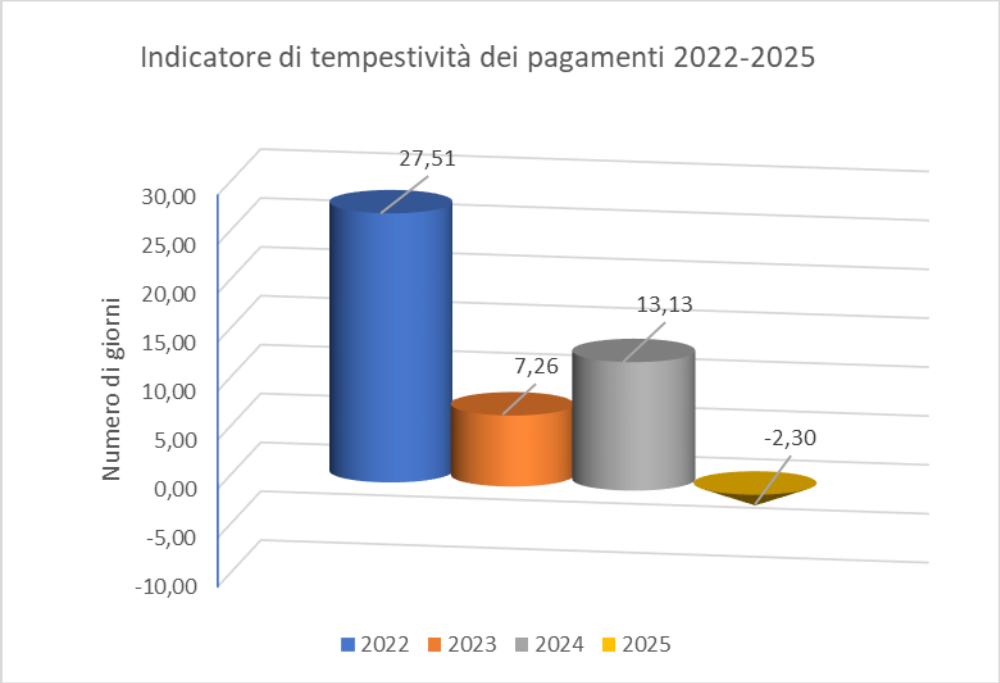


Figura 5 Indicatore di tempestività dei pagamenti. Raffronto 2022-2025
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Portale amministrazione trasparente

Inoltre, per una maggiore integrazione dei dati relativi allo stato delle risorse finanziarie, si rappresentano gli esiti del monitoraggio di uno degli indicatori di stato delle risorse previsti nel PIAO 2025-

[14] Cfr. sul punto Portale Trasparenza Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Indicatore di tempestività dei pagamenti

2027[15] e programmati per ridurre i costi ed ottimizzare la gestione delle dotazioni, oltre che per contenere l'impatto ambientale. Ci si riferisce segnatamente al *"Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture commerciali relativo all'acquisto di beni strumentali per il buon funzionamento dell'amministrazione"*, rendicontato nella tabella sottostante.

Aree	Risultato/miglioramento atteso	Riferimento obiettivo specifico	Target atteso 2025	Target realizzato 2025
Razionalizzazione delle risorse	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture commerciali relativo all'acquisto di beni strumentali per il buon funzionamento dell'amministrazione	OS3	≤ 0	-12

Tabella 9 Indicatori di razionalizzazione risorse strumentali ed efficientamento energetico
Fonte: Direzione Generale per le Risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica

Ai fini della completezza della trattazione dell'argomento, si fornisce di seguito l'esito della rilevazione degli indicatori comuni individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica afferenti alle spese per la *"Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili".*

INDICATORI COMUNI	
GESTIONE DEGLI APPROVVIGIONAMENTI E DEGLI IMMOBILI	
2.1 INCIDENZA DEL RICORSO A CONVENZIONI CONSIP E AL MERCATO ELETTRONICO DEGLI ACQUISTI*	
DATI RICHIESTI E RELATIVO METODO DI RILEVAZIONE	**DATI MONITORATI 2025**
Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico (A)	€ 4.173.514,05
Pagamenti per acquisto di beni e servizi (B)	€ 4.338.914,47
Valore indicatore (A)/(B)	96,18 %
2.2 TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI**	
DATI RICHIESTI E RELATIVO METODO DI RILEVAZIONE	**DATI MONITORATI 2025**
Somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicato per l'importo dovuto (A)	GG*€ 3.047.591.328,00
Somma degli importi pagati nel periodo di riferimento (B)	€ 112.493.048,47
Valore indicatore A/B	GG 27,09

[15] Cfr. paragrafo *"2.2.2.1 Risorse strumentali ed efficientamento energetico"* del PIAO 2025-2027.

2.3 SPESA PER ENERGIA ELETTRICA AL METRO QUADRO	
DATI RICHIESTI E RELATIVO METODO DI RILEVAZIONE	DATI MONITORATI 2025
Costo per energia elettrica (A)	€ 647.726,56
N. di metri quadri disponibili (B)	40880,00 m2
Valore indicatore (A)/(B)	15,84

Tabella 10 Indicatori comuni - Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili
*Fonte: *Direzione generale per le risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica; **Calcolo effettuato sui dati estratti dalla Piattaforma dei crediti commerciali (PCC)*

2.3.3 Salute professionale

Nel corso dell'anno 2025, l'Amministrazione, alla luce degli esiti della rilevazione dei fabbisogni formativi e dell'auto assessment delle competenze, ha proseguito le iniziative volte alla promozione della salute professionale del personale attraverso attività formative in materia di tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto delle discriminazioni.

Particolare rilevanza è stata attribuita alla formazione sulla parità di genere realizzata in collaborazione con la Ragioneria Generale dello Stato, connessa al *"Progetto Gender Flagship"* a cui hanno partecipato circa 200 dipendenti.

Nell'ambito della sicurezza sono stati avviati corsi di formazione per lavoratori rischi o medio, per aggiornamento lavoratori, anti-incendio rischio alto, BLSD e formazione Dirigenti.

E' stata, altresì, intensificata la partecipazione ai corsi Syllabus e a quelli in materia di cyber sicurezza per una maggiore consapevolezza digitale.

Di seguito, sono sinteticamente riportati i dati relativi agli indicatori comuni individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), inerenti alla *"Gestione delle risorse umane",* così come monitorati per il 2024.

INDICATORI COMUNI Circolare DFP 30 dicembre 2019	
Gestione delle risorse umane	
1.3 Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	
Dati indicatore	Dati monitorati 2025
N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento (A)	812
N. totale dei dipendenti in servizio (B)[16]	883
Valore indicatore (A)/(B)	91,95%
Eventuali note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	Utilizzo dei dati provenienti dalle diverse piattaforme degli enti formatori e utilizzo della metodologia indicata nell' allegato 3 alla nota prot. n. 3914 del 30.04.2026

Tabella 11 Indicatori comuni - Gestione delle risorse umane
Fonte: Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

[16] Media aritmetica del personale dipendente, in servizio al 1° gennaio ed al 31 dicembre dell'anno considerato, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, sia a tempo parziale che a tempo pieno, sia di ruolo che non di ruolo, distaccato presso la propria amministrazione

2.3.4 Salute di genere

Il miglioramento del benessere organizzativo del personale e della salute di genere, da realizzarsi anche tramite la promozione delle pari opportunità, è una condizione abilitante ed un presupposto per la creazione di Valore Pubblico a beneficio della collettività.

Prima di analizzare il livello di attuazione delle azioni positive programmate sul tema nel PIAO 2025-2027, si ritiene utile rappresentare graficamente, nelle figure e nelle tabelle sottostanti, la suddivisione del personale per genere, indicando altresì il profilo professionale (dirigenti, aree funzionali), l'età e la tipologia contrattuale.

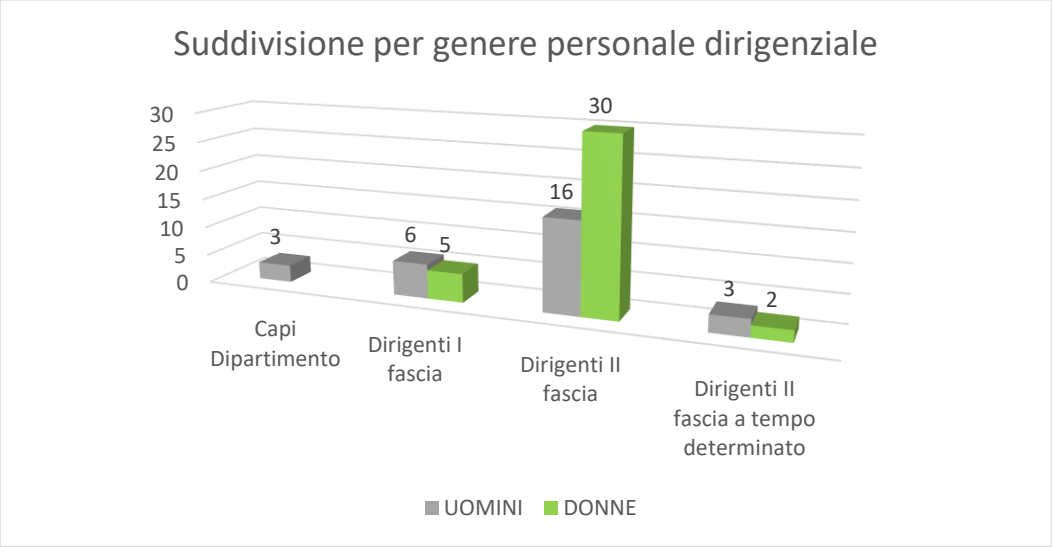


Figura 6 Suddivisione per genere personale dirigenziale
Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

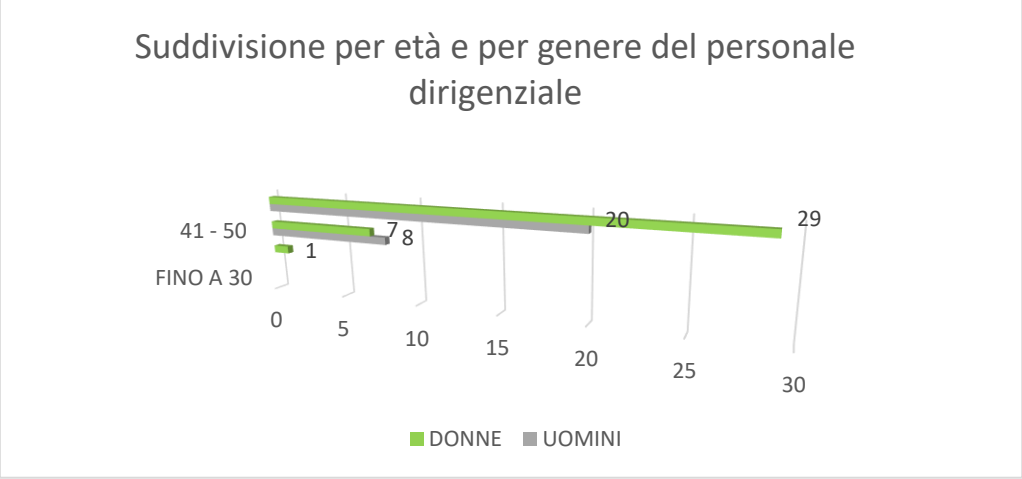


Figura 7 Suddivisione per età e per genere personale dirigenziale
Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

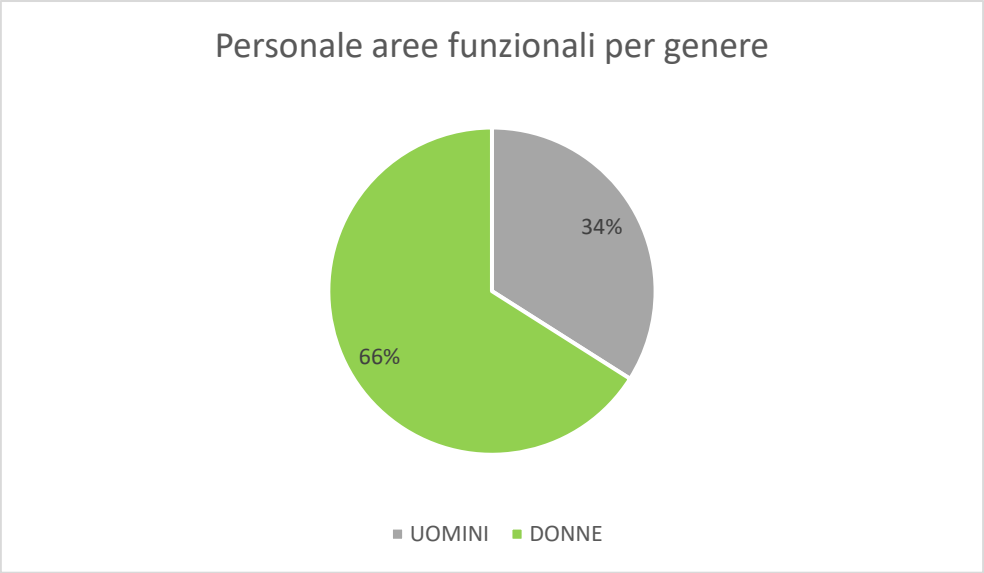


Figura 8 Personale delle aree funzionali e salute di genere
Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

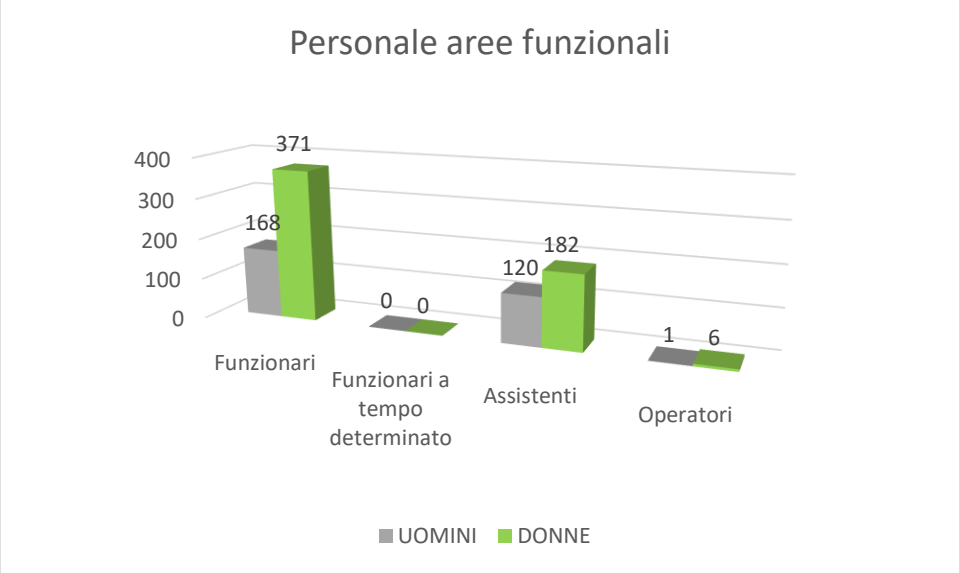


Figura 9 Personale aree funzionali
Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

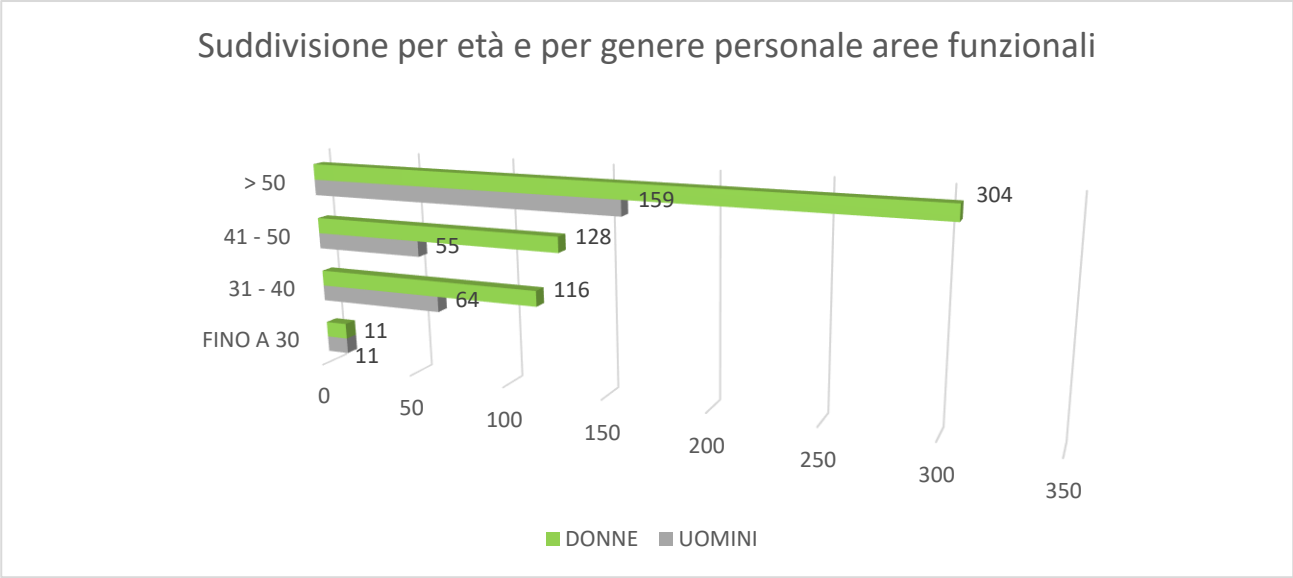


Figura 10 Personale aree funzionali per età
Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

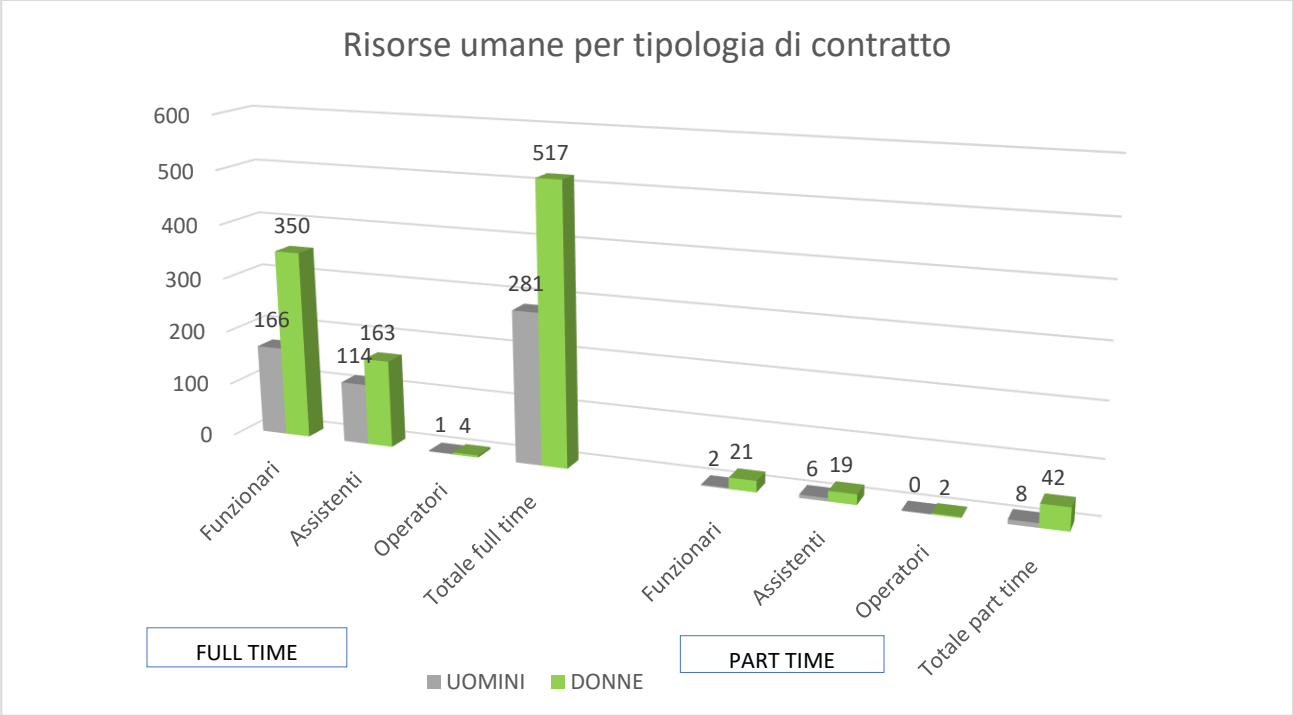


Figura 11 Risorse umane per tipologia di contratto
Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

I dati di dettaglio sono analiticamente riportati nelle tabelle allegate alla presente Relazione (allegato 1).

Nella tabella che segue sono, invece, rappresentati i dati relativi alla media delle retribuzioni del personale, suddivisi per genere, dai quali si evince, anche per il 2025, l'assenza di divario economico tra uomini e donne (c.d. *gender gap*) all'interno del Ministero per qualsiasi tipo di inquadramento professionale.

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO*		
INQUADRAMENTO	**UOMINI**	**DONNE**
	RETRIBUZIONE NETTA MEDIA	**RETRIBUZIONE NETTA MEDIA**
AREA OPERATORI	30.367,21 €	30.367,21 €
AREA ASSISTENTI	33.360,35 €	33.360,35 €
AREA FUNZIONARI	41.292,11 €	41.292,11 €
DIRIGENTI II FASCIA	88.903,11 €	88.903,11 €
DIRIGENTI I FASCIA	186.197,68 €	186.197,68 €
CAPO DIPARTIMENTO	246.060,20 €	-

Tabella 12 Dati salute di genere - Divario economico
Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa e i servizi generali

*__Nota Metodologica__ – valore in euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale a tempo pieno al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

I dati nel paragrafo, in continuità con le annualità precedenti, denotano la prevalenza di genere femminile rispetto a quello maschile e un'età media del personale piuttosto elevata, in quanto, sia con riferimento alla dirigenza, sia con riferimento al personale delle aree funzionali, la maggior parte dei dipendenti supera i cinquant'anni di età. Inoltre, nella figura *"Risorse umane per tipologia di contratto"*, si evidenzia una netta prevalenza numerica del personale con contratto full time rispetto a quello part time.

Per garantire un buono stato di salute di genere del Dicastero, l'Amministrazione ha proposto cinque **azioni positive** in cinque aree di intervento diverse, tutte verificabili, misurabili ed oggetto di monitoraggio mediante il ricorso ad indicatori appositamente progettati ed aventi proiezione triennale. La tabella seguente sintetizza le aree di intervento, la descrizione e gli indicatori di ciascuna azione positiva, rappresentando il target raggiunto per l'anno di riferimento.

Area di intervento	Azione positiva	INDICATORI			
		Descrizione	Modalità di misurazione	Target atteso 2025	Target realizzato 2025
Intelligenza artificiale e pari opportunità	**Azione positiva 1** Utilizzo dell'intelligenza artificiale per garantire le pari opportunità nelle procedure di selezione e di conferimento degli incarichi	Sviluppo di modelli che sfruttino l'intelligenza artificiale per la selezione ed il conferimento incarichi secondo i principi delle pari opportunità	Avanzamento nello sviluppo dei modelli	25%	25%
Formazione sulle pari opportunità e cultura di genere	**Azione positiva 2** Attivazione di percorsi formativi per attuare i principi delle pari opportunità	Incremento del livello di formazione sui principi delle pari opportunità	Numero di risorse umane formate su numero risorse umane in servizio presso il MLPS	25%	73%
Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	**Azione positiva 3** Implementazione delle forme di lavoro a distanza	Attuazione del lavoro a distanza	Numero lavoratori ammessi alle forme di lavoro a distanza su Numero lavoratori in servizio presso il MLPS	≥ 80%	96,94%
Promozione della cultura della non discriminazione	**Azione positiva 4** Comunicazione e diffusione di informazioni per il benessere lavorativo e per la promozione delle pari opportunità	Predisposizione di moduli informativi	Numero di iniziative	1	100%[17]
Reinserimento del personale dopo lunghi periodi di assenza	**Azione positiva 5** Realizzazione di misure di supporto e di formazione specifica per i dipendenti al rientro in servizio dopo lunghi periodi di assenza	Attività formative di supporto al rientro in servizio realizzate	Numero dipendenti rientrati in servizio dopo lunga assenza formati su numero dipendenti rientrati in servizio	100%	100%

Tabella 13 Azioni positive
Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa e i servizi generali; Direzione Generale dell'innovazione e organizzazione digitale, la statistica e la ricerca

Come si evince dalla tabella, il monitoraggio ha fatto emergere il pieno raggiungimento dei target programmati. La *"Percentuale di realizzazione delle Azioni positive programmate"* rappresenta non solo un indicatore dello stato della salute di genere del Dicastero, ma è anche uno degli indicatori dell'Obiettivo specifico OS3. Ciò testimonia che la tutela delle pari opportunità costituisce una leva strategica per il *"Rafforzamento della governance e ottimizzazione dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa".* Per l'Azione positiva 5, si specifica che ad oggi la formazione è rivolta a tutti i dipendenti; nei casi di assenze di lungo periodo viene data priorità alla formazione inerente alle innovazioni normative e organizzative.

Per un'analisi completa sullo stato di realizzazione della salute di genere all'interno del MLPS, la tabella sottostante rappresenta il valore raggiunto nell'anno 2025 relativo alla percentuale di realizzazione delle azioni positive programmate per l'acquisto e gestione di beni strumentali per il lavoro effettuato da remoto. Come si può notare, il risultato programmato è stato pienamente raggiunto.

[17] In relazione al target realizzato, si precisa che le competenti strutture hanno fornito i seguenti dati: Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa e i servizi generali: 100%; Direzione Generale dell'innovazione e organizzazione digitale, la statistica e la ricerca: 1

Risultato/miglioramento atteso	Riferimento obiettivo specifico	Target atteso 2025	Target realizzato 2025
Percentuale di realizzazione delle azioni positive programmate per l'acquisto e gestione di beni strumentali per il lavoro da remoto	OS3	80%	100%

Tabella 14 Indicatori di razionalizzazione risorse strumentali ed efficientamento energetico
Fonte: Direzione Generale per le Risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica

2.3.5 Salute organizzativa

In continuità con le annualità precedenti, sono state ulteriormente potenziate le misure in atto volte alla conciliazione vita - lavoro *(c.d. work life balance)*. Il ricorso a strumenti finalizzati ad incrementare la salute organizzativa del Dicastero – quali il lavoro agile ed il telelavoro - ha consentito, altresì, di rafforzare la spinta motivazionale e partecipativa del personale.

La rilevanza attribuita agli strumenti di promozione della salute organizzativa è altresì delineata attraverso la previsione dell'**Azione positiva n. 3**, appositamente dedicata alla *"Implementazione delle forme di lavoro a distanza".* Tale Azione, è stata opportunamente rendicontata per il periodo di interesse (cfr. paragrafo precedente *"Salute di genere").*

Di seguito, la tabella riassuntiva con il dettaglio dei dati relativi alla fruizione delle misure di conciliazione vita-lavoro nel 2025.

MISURE DI CONCILIAZIONE VITA – LAVORO*												
Classi età / Misura di conciliazione	UOMINI						DONNE					
	<30	≤31≤40	≤41≤50	≤51≤60	>60	Totale	<30	≤31≤40	≤41≤50	≤51≤60	>60	Totale
Personale che fruisce di telelavoro	0	7	9	12	14	42	0	26	36	29	22	113
Personale che fruisce del lavoro agile	4	31	30	38	34	137	6	53	64	101	72	296

Tabella 9 Fruizione lavoro agile
Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

*N.B.: Nella rilevazione relativa alle misure di conciliazione vita – lavoro non sono compresi i dati relativi alle strutture della segreteria del Ministro, della segreteria tecnica del Ministro, il Consigliere Diplomatico, dell'Ufficio Stampa, dell'Ufficio legislativo e del Gabinetto.

La salute organizzativa è stata monitorata anche per mezzo degli Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche, così come previsto dalla già menzionata Circolare del Dipartimento della funzione pubblica.

Di seguito, si rappresenta la tabella riassuntiva per l'annualità di interesse.

INDICATORI COMUNI Circolare DFP 30 dicembre 2019	
Gestione delle risorse umane	
1.1 Costo unitario della funzione di gestione delle risorse umane	
Dati indicatore	**Dati monitorati 2025**
Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane (A)	€ 6.557.538,93
Nel totale è compreso il personale non dipendente?	NO
N. totale dei dipendenti in servizio (B) [18]	883
Valore indicatore (A)/(B)[19]	€ 7.426,43
1.2 Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	
Dati indicatore	**Dati monitorati 2025**
N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro (A)	856
N. totale dei dipendenti in servizio (B) [20]	883
Valore indicatore (A) /(B)[21]	96,94%

Tabella 15 Indicatori comuni - Gestione delle risorse umane
Fonte: Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

2.3.6 Salute etica

Lo stato di attuazione delle misure generali e specifiche a garanzia della trasparenza e in funzione di prevenzione della corruzione, previste nella sottosezione 2.3 del PIAO 2025-2027, costituisce il principale indicatore del livello di salute etica dell'amministrazione.

Come già evidenziato, il 2025 è stato caratterizzato dalla definizione del processo di riorganizzazione avviato nel 2023, al cui esito è stata aggiornata la descrizione delle fasi in cui si articolano le attività e i procedimenti di ogni Ufficio, anche in tema di misure anticorruzione/trasparenza.

L'attuazione delle misure è stata oggetto di monitoraggio intermedio (semestrale) e finale (annuale), anche tramite l'apposito applicativo digitale ("*Mappatura procedimenti e risk management*").

Dagli esiti del monitoraggio finale si evince un adeguato livello di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza.

Nelle tabelle dell'allegato n. 2 sono indicati analiticamente i dati inerenti a ciascuna misura, i rispettivi indicatori e i risultati conseguiti, dai quali si rileva un adeguato livello di attuazione.

[18] Cfr. nota n. 16.
[19] Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane/N. totale dei dipendenti in servizio.
[20] Cfr. nota n. 16.
[21] N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro/N. totale dei dipendenti in servizio.

Si evidenzia, altresì, che nel corso del 2025 non sono pervenute segnalazioni di illecito di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (c.d. whistleblowing), nè sono stati rilevati eventi corruttivi interni.

Inoltre, ad ulteriore tutela della salute etica, all'interno dell'obiettivo specifico triennale *"Rafforzamento della governance e ottimizzazione dell'efficienza e della qualità dell'azione e ottimizzazione dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa"*, -previsto nel PIAO 2025, Allegato n. 3- sono configurati i nuovi indicatori OS3.5 *"Garanzia del rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni"* e OS3.6 *"Obiettivi della "Strategia 2026-2028 per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica per l'Italia"*[22].

Da ultimo, al fine di fornire una rappresentazione completa ed integrata della salute etica del Dicastero, si riportano di seguito gli indicatori comuni, di cui alla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica.

INDICATORI COMUNI Circolare DFP 30 dicembre 2019	
Gestione della comunicazione e della trasparenza	
4.1 Consultazione del portale istituzionale	
Dati indicatore	**Dati monitorati 2025**
N. totale di accessi unici annuali al portale istituzionale (A)	8.766.620
Valore indicatore A/365	24.018,13
4.2 Grado di trasparenza dell'amministrazione	
Dati indicatore	**Dati monitorati 2025**
Somma dei punteggi assegnati ad ogni singola cella della griglia di rilevazione dall'OIV sulla base della delibera annuale ANAC (A)	100 % (fatta eccezione per le sezioni N/A)
Somma dei punteggi massimi conseguibili (B)	100 %
Valore indicatore (A)/(B)[23]	100 %
Ambito di rilevazione	tutto quello individuato con Delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025
Eventuale descrizione delle strutture alle quali la misurazione fa riferimento	Dipartimenti, Direzioni generali e Uffici competenti rispetto agli ambiti individuati dalla Delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025
Eventuali note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	La rilevazione dei dati è stata effettuata secondo un criterio percentuale

Tabella 16 Indicatori comuni - Gestione della comunicazione e della trasparenza
Fonte: Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca; Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

[22] Cfr. sul punto tabella n. 21.
[23] Somma dei punteggi assegnati ad ogni singola cella della griglia di rilevazione dall'OIV sulla base della delibera annuale ANAC/somma dei punteggi massimi conseguibili.

2.3.7 Salute digitale

Grazie alla cura della salute digitale, il Dicastero ha l'opportunità di digitalizzare, semplificare e rendere accessibili i propri servizi, con un impatto positivo sul benessere della collettività e cogliendo le opportunità offerte dall'incessante progredire della tecnologia e dell'avvento di strumenti quali l'Intelligenza Artificiale.

La centralità di un buono stato di salute digitale dell'Amministrazione, infatti, è evidenziata dalle previsioni dell'obiettivo di Valore pubblico VP4, finalizzato a concorrere alla realizzazione di *"Prospettive di miglioramento dei livelli di digitalizzazione dell'economia e della società",* nonché dell'obiettivo specifico triennale OS3 dedicato al "*Rafforzamento della governance e ottimizzazione dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa"* e degli obiettivi annuali[24] in titolarità della Direzione Generale per l'Innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca.

Inoltre, nel PIAO 2025-2027, è stato configurato un indicatore di stato delle risorse dedicato alla salute digitale, riferito alla accessibilità digitale, i cui dati di monitoraggio sono rappresentati nella tabella sottostante.

Aree	Obiettivo	Risultato/miglioramento atteso	Riferimento obiettivo specifico	Target Atteso 2025	Target realizzato 2025
Accessibilità digitale	Piena accessibilità digitale dei servizi resi dall'Amministrazione	Percentuale di servizi conformi agli standard di accessibilità rispetto ai servizi totali resi all'utenza esterna ed interna	OS3	60%	60%
	Piena accessibilità ai contenuti informativi dei siti dell'amministrazione, interni ed esterni, semplificandone la consultazione e il reperimento dell'informazione cercata in maniera rapida	Percentuale dei contenuti informativi conformi agli standard di accessibilità rispetto ai servizi totali resi all'utenza esterna ed interna	OS3	60%	60%

Tabella 17 Indicatori di accessibilità digitale
Fonte: Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca.

Come si evince dal "*Target realizzato"*, tali indicatori sono stati pienamente raggiunti nell'annualità di interesse, a conferma del buon livello di salute digitale di cui gode l'Amministrazione.

[24] Cfr. sul punto il paragrafo 3.3.

Anche in questo caso, il Dicastero ha monitorato i risultati conseguiti in merito agli indicatori comuni individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai fini di una esaustiva rappresentazione dello stato delle risorse in analisi.

INDICATORI COMUNI Circolare DFP 30 dicembre 2019	
Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione	
3.1 Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	**Dati monitorati 2025**
N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali (A)	9.101.820
Numero di accessi unici totali ai servizi digitali (B)	9.775.020
Valore indicatore (A)/(B)[25]	93,11%
3.2 Percentuale di servizi full digital	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	**Dati monitorati 2025**
N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital (A)	11
N. di servizi erogati (B)	20
Valore indicatore (A)/(B)[26]	55%
3.5 Percentuali di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	**Dati monitorati 2025**
N. di dataset pubblicati in formato aperto (A)	2
N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione (B)	2
Valore indicatore (A)/(B)[27]	100%
3.6 Dematerializzazione procedure	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	**Dati monitorati 2025**
Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital)	Si

Tabella 18 Indicatori comuni - Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione
Fonte: Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca

A completamento della disamina in materia, si sottolinea come lo svolgimento delle attività istituzionali del Ministero sia caratterizzato da un patrimonio informativo di elevato valore strategico che, pur rappresentando un elemento fondamentale per il supporto alle politiche del lavoro e dell'inclusione sociale, risulta ancora distribuito su piattaforme informatiche eterogenee, che richiedono processi di integrazione, standardizzazione e progressiva armonizzazione tecnologica. Pertanto, continua l'impegno del Dicastero nel consolidamento dei processi di interoperabilità tra sistemi interni ed esterni, anche mediante l'utilizzo della Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND).

[25] N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali/N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID.
[26] N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital/N. di servizi erogati.
[27] N. di dataset pubblicati in formato aperto / N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione.

2.3.8 Efficientamento energetico

Il Dicastero, nel rispetto delle indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui alla Circolare n. 2/2022 DPF-00764-P dell'11 ottobre 2022, in continuità con le precedenti programmazioni, ha considerato anche nel PIAO 2025-2027, la sostenibilità ambientale in quanto valore aggiunto della programmazione configurato un apposito indicatore di stato delle risorse.

Di seguito, si propone la tabella riepilogativa recante i relativi dati di monitoraggio, segnatamente riferiti all'efficientamento energetico.

Aree	Risultato/miglioramento atteso	Riferimento obiettivo specifico	Target atteso 2025	Target realizzato 2025
Efficientamento energetico	Numero di interventi per l'adeguamento alle normative vigenti sulla riduzione dei consumi di energia elettrica e sull'impatto ambientale.	OS3	2	2

Tabella 19 Efficientamento energetico
Fonte: Direzione Generale per le Risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica

Da questo prospetto emerge il pieno raggiungimento del target prefissato per la valorizzazione dell'efficientamento energetico da parte della Direzione generale competente.

Inoltre, le sedi di via Flavia e di via Veneto hanno beneficiato di diversi interventi di manutenzione straordinaria e di efficientamento energetico.

In particolare, presso la sede di via Flavia è stato realizzato un significativo intervento di manutenzione dell'impianto elettrico, che ha previsto la sostituzione di vecchi pannelli al neon con nuovi pannelli al LED nelle ex sale riunioni, successivamente riconvertite in uffici.

La sede di via Veneto è stata oggetto di interventi di sostituzione dei lucernari, con conseguente miglioramento dell'isolamento termico e dell'illuminazione naturale. È stata inoltre completata la sostituzione del gruppo frigo dell'impianto di climatizzazione freddo- caldo.

Infine, la chiusura della sede di via Fornovo e la conseguente riallocazione del personale nelle restanti sedi in uso al Ministero, hanno consentito un utilizzo più efficiente della capienza degli immobili e delle risorse, permettendo di ottenere un migliore indicatore kWh/addetto.

Ai fini della completezza delle informazioni fornite in materia di efficientamento energetico, di seguiti si illustrano i dati relativi alla *"Spesa per energia elettrica al metro quadro"*, conformemente al set di indicatori comuni previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

INDICATORI COMUNI Circolare DFP 30 dicembre 2019	
Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili	
2.3 Spesa per energia elettrica al metro quadro	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	**Dati monitorati 2025**
Costo per energia elettrica (A)	€ 647.726,56
N. di metri quadri disponibili (B)	40880 m2
Valore indicatore (A)/(B)[28]	15,84

Tabella 20 Indicatori comuni - Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili
Fonte: Direzione generale per le risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica

[28] Costo per energia elettrica/N. di metri quadri disponibili

2.4 Piani, programmi e progetti speciali

2.4.1 Piani di intervento relativi alla Dichiarazione congiunta finale *"Towards an inclusive humancentered approach for new challenges in the world of work"* del G7 - 2024 dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione

In relazione a quanto effettuato nell'anno 2025 in attuazione dei piani di intervento delineati dalla Dichiarazione congiunta finale *"Towards an inclusive humancentered approach for new challenges in the world of work"* del G7 - 2024 dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione, preliminarmente occorre evidenziare che l'intelligenza artificiale (I.A.), come peraltro specificato nella stessa Dichiarazione congiunta, offre una pluralità di opportunità per superare o mitigare gli ostacoli strutturali alla partecipazione al mercato del lavoro. È rilevata pertanto e sin da subito, la necessità di gestire e regolare lo sviluppo dell'I.A. affinché ne sia promosso un utilizzo etico, sicuro, affidabile ed inclusivo, anche attraverso l'ampliamento delle competenze.

Il Ministero, pertanto, si è adoperato[29] al fine di porsi come presidio per la corretta implementazione delle nuove tecnologie nel mondo del lavoro, a vantaggio sia della produttività che del benessere dei lavoratori.

Nei box sottostanti è sinteticamente rappresentato lo stato di attuazione dei piani di intervento, delineati dalla Dichiarazione congiunta, per gli ambiti di competenza dei tre Dipartimenti del Ministero.

Box 1

Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie

In prospettiva di un miglioramento etico ed affidabile dell'uso dell'I.A. si era già mosso il DM 122/2024 di adozione dell'Atto di indirizzo per l'anno 2024, recante l'individuazione degli obiettivi generali, finanziabili attraverso il Fondo di cui agli artt. 72 e 73 del D. Lgs. n. 117/2017 "Codice del Terzo Settore", che nell'individuare gli obiettivi generali e le aree prioritarie di intervento, ha stabilito che alla realizzazione degli obiettivi di sviluppo sostenibile concorrono anche i sistemi di intelligenza artificiale. Pertanto, con D.D. n. 370/2024 della Direzione generale per le Politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese è stato adottato l'Avviso 3/2024 per il finanziamento di progetti di rilevanza nazionale, riguardanti l'Intelligenza artificiale volti a promuovere e sostenere la realizzazione di iniziative educative rivolte ai giovani e alle loro famiglie, capaci di sviluppare un uso etico, consapevole e critico dell'I.A, particolarmente impattante sulle nuove generazioni, sia in termini di valorizzazione delle opportunità da queste offerte sia di prevenzione dei rischi che possono ostacolare il pieno sviluppo sano della persona umana. All'esito della relativa istruttoria sono stati individuati ***13 beneficiari.***

Nella stessa ottica di uno sviluppo inclusivo dell'intelligenza artificiale, va richiamata l'attività realizzata dalla Direzione generale per le politiche migratorie che nel corso del 2025 ha potenziato le funzionalità del ***Portale Integrazione migranti*** *introducendo per gli utenti la possibilità di interloquire con assistenza virtuale multilingue, grazie alla quale i soggetti interessati possono interagire con una chatbot in diverse lingue inserendo domande sui contenuti del portale.*

Va altresì evidenziato che la Dichiarazione congiunta ha individuato tra le principali aree strategiche di intervento del Ministero anche quella relativa alle politiche di sostegno dell'invecchiamento attivo e in buona salute. La riforma strutturale delle politiche per gli anziani, avviata con la legge delega 23 marzo 2023, n. 33 e attuata con il D. Lgs. n. 29/2024, è stata declinata da questo Dipartimento attraverso la adozione dei relativi decreti attuativi. Per l'attuazione di misure in favore delle persone anziane non autosufficienti, nell'anno 2025 sono stati adottati i provvedimenti normativi per la ***riforma e il rafforzamento del sistema dei servizi sociali e dell'integrazione sociosanitaria****, con l'obiettivo di promuovere non solo l'invecchiamento attivo, l'autonomia, l'inclusione sociale ma anche di prevenire, nel contempo, condizioni di fragilità nella popolazione anziana.*

[29]Sul punto, in particolare, cfr. il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 180 del 17 dicembre 2025 recante *"Linee guida per l'implementazione dell'IA nel mondo del lavoro".*

Box 2

<u>Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro</u>

Il Dipartimento per le politiche del lavoro ha riconosciuto il ruolo strategico dell'intelligenza artificiale come fattore chiave per il miglioramento dei processi lavorativi e della produttività. In questa prospettiva, ha ritenuto fondamentale investire nella crescita delle competenze del personale, promuovendo e valorizzando la partecipazione dei dipendenti alle iniziative formative dedicate all'IA, sia quelle attivate dal Dipartimento Lavoro sia quelle disponibili sulla Piattaforma Syllabus.

E' stato rinnovato l'impegno per un'innovazione equa, partecipata e orientata allo sviluppo sostenibile del mercato del lavoro italiano: è online la prima versione ***dell'Osservatorio nazionale sull'adozione dei sistemi di Intelligenza Artificiale nel mondo del lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali****, primo passo di un percorso mirato a monitorare, analizzare e anticipare gli effetti dell'IA sul mercato del lavoro italiano. Per approfondimenti: https://www.lavoro.gov.it/notizie/pagine/nasce-losservatorio-nazionale-sullintelligenza-artificiale-nel-mondo-del-lavoro*

Nell'ambito della collaborazione con il Dipartimento per le politiche del lavoro, la Direzione generale per la Salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative ha partecipato all'avvio del Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia, contribuendo al ***Percorso Impatto 3 – Aumento della sicurezza sul lavoro e, in particolare, al Progetto 4 – Il Metaverso per la sicurezza sul lavoro,*** *volto all'utilizzo di ambienti immersivi per rafforzare l'apprendimento esperienziale e lo sviluppo di comportamenti sicuri. La Direzione ha fornito contributi specialistici anche in relazione alle novità normative introdotte dalla legge 17 febbraio 2025, n. 21. A tale iniziativa si affiancano le interlocuzioni con Microsoft relative a un progetto di applicazione dell'intelligenza artificiale per la sicurezza nei luoghi di lavoro, finalizzato allo sviluppo di strumenti digitali di supporto informativo per lavoratori e imprese, con particolare riferimento al settore dell'edilizia. Sono state inoltre promosse iniziative di diffusione della cultura della prevenzione, anche attraverso il contest nazionale "Salute e sicurezza… insieme!", ed è stato assicurato il coordinamento del Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro nonché il contributo ai lavori europei e internazionali.*

Inoltre, tra le azioni promosse dal Ministero per valorizzare l'uso consapevole dell'Intelligenza Artificiale con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più innovativi, accessibili ed efficaci si annovera ***AppLI****, – Assistente Personale Per il Lavoro in Italia, realizzato dal Dicastero per accompagnare i giovani nel mondo del lavoro. Si tratta, in particolare, di un progetto sperimentale al momento concentrato sulle esigenze dei NEET (Not in Employment, Education or Training). AppLI risponde a diverse sfide: riavvicinare i giovani al lavoro, guidandoli verso percorsi formativi e occupazionali realmente richiesti dal tessuto produttivo; Ridurre il mismatch competenze-domanda, colmando divari professionali e formativi, integrando quanto già si sta facendo con la piattaforma Siisl; Promuovere un uso consapevole dell'IA, trasformandola da minaccia percepita a prezioso alleato per costruire il proprio futuro; Potenziare i Centri per l'Impiego, supportando il lavoro degli operatori dei CPI liberando tempo per attività ad alto valore aggiunto, potenziando i servizi del programma GOL.*

Box 3

<u>Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi</u>

Le attività del Dipartimento sono state orientate a rafforzare strumenti e servizi per la diffusione e l'implementazione dell'I.A.

La Direzione generale per le politiche del personale ed i servizi generali ha proseguito con le ***azioni di sensibilizzazione e di promozione della partecipazione ai percorsi formativi concernenti le competenze trasversali e, in particolare, digitali, per affrontare le sfide poste dagli sviluppi dell'Intelligenza artificiale****. La piattaforma* ***CyberGuru e l'offerta formativa SNA e Syllabus*** *assolvono molto bene al fabbisogno di competenze necessarie all'utilizzo consapevole e performante delle nuove tecnologie. Inoltre, sono stati avviati i moduli formativi del Progetto Performa, finanziato dal Dipartimento della Funzione pubblica, nello specifico quello destinato alle competenze trasversali degli Assistenti. Inoltre, gli interventi attraverso la somministrazione di questionari di autovalutazione e la predisposizione di identikit dei profili di ruolo. Sono state introdotte talune innovazioni volte a sistematizzare i sistemi di valutazione e anticipazione delle competenze, tra cui l'identikit dei profili di ruolo - sempre disponibili nell'Intranet delle politiche per il personale - il cui scopo è soprattutto quello di incoraggiare la partecipazione attiva del personale alle iniziative e ai cambiamenti che interessano il Ministero e quindi i suoi dipendenti. L'Amministrazione ha partecipato anche ai diversi Webinar organizzati dal Formez nell'ambito del Progetto RIVA.*

In vista dello sviluppo di veri e propri sistemi di IA, sono stati utilizzati software per il reclutamento del personale dirigenziale, per la gestione delle progressioni professionali ed economiche, per l'attribuzione di benefici assistenziali ai dipendenti, che non sono configurabili come sistemi di IA, ma possono costituire in futuro fonte informativa degli stessi.

In materia di privacy e trasparenza, oltre all'implementazione del PAT e al supporto professionale a tutti gli uffici ministeriali, particolare attenzione è dedicata alla protezione, conservazione e diffusione dei dati personali, con azioni di monitoraggio e supporto consulenziale ai dipendenti e verifica della coerenza di atti e modulistica rispetto alla normativa vigente. In questo ambito è stato fornito il supporto organizzativo al DPO per lo svolgimento del corso a distanza in materia di privacy.

In particolare, la Direzione generale dell'innovazione e organizzazione digitale, la statistica e la ricerca ***ha potenziato l'accessibilità dei servizi digitali, la semplificazione dei rapporti tra amministrazione e cittadini, l'interoperabilità tra le banche dati pubbliche e la valorizzazione del patrimonio informativo attraverso politiche di open data.*** *Particolare attenzione è stata inoltre dedicata all'impiego responsabile delle tecnologie emergenti nei processi decisionali e amministrativi, assicurando adeguati livelli di supervisione umana, sicurezza informatica ed affidabilità dei sistemi utilizzati ed, a tal fine, sono stati promossi altresì interventi finalizzati al rafforzamento delle competenze digitali del personale e alla diffusione di una cultura dell'innovazione orientata all'inclusione sociale, alla qualità del lavoro e al miglioramento dei servizi pubblici. In tale prospettiva, le attività sviluppate risultano coerenti con gli indirizzi europei e nazionali in materia di trasformazione digitale della pubblica amministrazione, nonché con gli obiettivi del PNRR e del Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione.*

2.4.2 *"Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia"* - Stato di attuazione al 31.12.2025

Per la trattazione del "*Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia",* sviluppato dal Dipartimento per le politiche del Lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, si rinvia all'*Appendice*, che costituisce parte integrante della presente Relazione.

3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

3.1 Introduzione

In considerazione della logica integrata della programmazione strategica, in questa sezione si intende fornire una rappresentazione della performance organizzativa con riferimento agli obiettivi previsti nel PIAO 2025-2027 nei vari ambiti di intervento ai fini della creazione di Valore Pubblico. In particolare, secondo un approccio *top-down* dei livelli della piramide del Valore Pubblico, si rappresenteranno dapprima gli obiettivi specifici triennali, ai quali seguiranno gli obiettivi di Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2025 ed infine si analizzeranno gli obiettivi propri dei titolari delle Direzioni generali.

3.2 Misurazione e valutazione degli obiettivi specifici (triennali)

Per il 2025, nel PIAO - Sottosezione *"Performance"* - sono stati individuati i 3 obiettivi specifici già citati nel paragrafo *"1.1 Il valore pubblico"* aventi rilievo strategico e proiezione triennale, elaborati con riferimento alle articolazioni di più alto livello (Dipartimenti e Direzioni Generali).

Questi obiettivi hanno un carattere interdipartimentale e sono diretta proiezione delle priorità politiche.

A fronte del carattere strategico di tali obiettivi, nel PIAO 2025-2027 è stato introdotto -all'interno dell'obiettivo specifico OS3 finalizzato al *"Rafforzamento della governance e ottimizzazione dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa"* - l'indicatore OS 3.2 dedicato alla *"Tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali", in quanto funzionale al buon andamento ed all'efficienza dell'Amministrazione*[30].

Di seguito, la tabella riassuntiva con indicazione, per ciascun obiettivo, dei rispettivi indicatori, dei risultati realizzati rispetto ai target stabiliti nonché del risultato complessivamente raggiunto nel 2025.

[30] Per una approfondita analisi della tematica della Tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali, si rinvia alla lettura del paragrafo 3.3.2.2, Box 1

Tabella 21 Obiettivi specifici

Fonte: tutte le articolazioni ministeriali

Obiettivo		Indicatori									Risultato raggiunto 2025
Codice e denominazione	Periodi di riferimento	Codice indicatore	Descrizione	Metodo di calcolo	Peso %	Tipo	Baseline	Target 2025	Target raggiunto 2025	Fonte	
OS1 Contrasto alla povertà. Implementazione delle politiche di immigrazione. Promozione dell'economia sociale.	01/01/2025 – 31/12/2027	OS 1.1	Coordinamento delle attività connesse alla gestione del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale e del Fondo per la non autosufficienza	Rapporto tra somme ripartite e somme destinate al Fondo	33,33%	Efficacia	100%	100%	100%	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà	**100%**
		OS 1.2	Cittadini di paesi terzi destinatari di programmi di formazione professionale e civico-linguistica	Numero di cittadini di Paesi Terzi destinatari di programmi di formazione professionale e civico-linguistica all'estero, ai fini dell'ingresso di manodopera qualificata per motivi di lavoro	33,33%	Efficacia	746	1500	2137	Direzione generale per le politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti	
		OS 1.3	Risorse finanziarie per la promozione dell'economia sociale	Rapporto percentuale tra risorse finanziarie impegnate e risorse finanziarie assegnate per la promozione dell'economia sociale	33,34%	Efficacia	99/100	99/100	99/100	SICOGE	
OS2 Interventi a favore delle politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	01/01/2025 – 31/12/2027	OS 2.1	Finanziamento delle iniziative in favore delle pari opportunità	Rapporto tra somme stanziate e somme impiegate	20%	Efficacia	n.d.	90%	100%	Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	**100%**
		OS 2.2	Gestione Fondi destinati alle politiche di formazione	Rapporto tra somme ripartite e somme destinate ai Fondi	20%	Efficacia	100%	100%	100%	Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione	
		OS 2.3	Gestione Fondi destinati alle politiche passive del lavoro	Rapporto tra somme ripartite e somme destinate ai Fondi	20%	Efficacia	80%	100%	100%	Direzione generale degli ammortizzatori sociali	
		OS 2.4	Vigilanza sugli enti di previdenza, controllo	Riduzione dei tempi delle procedure per il	7%	Efficacia	70%	80%	80%	Direzione generale per le politiche previdenziali	

			sull'adeguatezza del sistema pensionistico, trasferimento risorse all'INPS.	trasferimento somme all'INPS							
		OS 2.5	Vigilanza sugli enti di previdenza, controllo sull'adeguatezza del sistema pensionistico, trasferimento risorse all'INPS	Rapporto tra problematiche/quesiti rappresentati e soluzioni/risposte adottate.	6%	Efficacia	70%	80%	80%	Direzione generale per le politiche previdenziali	
		OS 2.6	Vigilanza sugli enti di previdenza, controllo sull'adeguatezza del sistema pensionistico, trasferimento risorse all'INPS	Rapporto tra atti monitorati e atti di monitoraggio previsti	7%	Efficacia	70%	80%	80%	Direzione generale per le politiche previdenziali	
		OS 2.7	Cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Numero di iniziative di informazione e sensibilizzazione con i vari stakeholder interessati	20%	Efficacia	5	6	6	Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative	
OS3 Rafforzamento della governance e ottimizzazione dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa	01/01/2025 – 31/12/2027	OS 3.1	Sviluppo e avvio di un applicativo per la gestione digitale del Controllo di gestione	Completamento delle fasi di digitalizzazione per ciascun anno di programmazione	25%	Efficacia	N.D.	100%	100%	MLPS	**100%**
		OS 3.2	Tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture commerciali calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025[31] come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	25%	Efficacia	8,00	≤ 0	-2,91	PCC	
		OS 3.3	Piena accessibilità digitale dei servizi resi dall'Amministrazione	Percentuale di servizi accessibili digitalmente/servizi totali resi	15%	Efficacia	N.D.	40%	60%[32]	Carta dei servizi	

[31] Per mero errore materiale, nel PIAO 2025-2027 è indicato il 2024.

[32] Dato fornito dalla Direzione Generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca.

		OS 3.4	Promozione e sensibilizzazione delle pari opportunità	Percentuale di realizzazione delle azioni positive programmate	15%	Efficacia	N.D.	80%	100%[33]	MLPS	
		OS 3.5	Garanzia del rispetto della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni	Numero adempimenti previsti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche a supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, realizzati/numero adempimenti previsti dalla normativa	15%	Efficacia	N.D.	100%	100%	RPCT	
		OS3.6	Introduzione all'intelligenza artificiale	Numero di progetti avviati	5%	Efficacia	N.D.	>1	7 [34]	MLPS	

[33] Con riferimento all'Azione Positiva 5 "*Attività formative di supporto al rientro in servizio realizzate*", la Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali ha specificato che *"ad oggi la formazione è rivolta a tutti i dipendenti; nei casi di assenze di lungo periodo viene data priorità alla formazione inerente alle innovazioni normative e organizzative."*

[34] Si precisa che il dettaglio del dato, così come comunicato, è il seguente:

- **Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca**: 3;
- **Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali**: 3. La Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali ha precisato quanto segue: *"La DG per le politiche del personale e i servizi generali contribuisce al raggiungimento dell'obiettivo attraverso la promozione delle iniziative formative previste dal catalogo della SNA e dalla piattaforma Syllabus, oltre a quelle organizzate dalle altre Direzioni generali.";*
- **Direzione Generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione:** *1".*
- **Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie** ha comunicato quanto segue: " *Con riferimento all'OS 3.6 "introduzione all'intelligenza artificiale", si precisa che per quanto riguarda questo Dipartimento l'obiettivo DIR. Soc 3 "Interventi volti a garantire uniforme applicazione della normativa del terzo settore su tutto il territorio nazionale e azioni di promozione dell'economia sociale" assegnato con la Direttiva generale, descrive tra le linee di azione la "Promozione, sviluppo e sostegno delle attività di interesse generale svolte dagli enti del terzo settore, anche con particolare riferimento alla promozione di un utilizzo etico sicuro affidabile e inclusivo dell'I.A. (attraverso il finanziamento di progetti di rilevanza nazionale con un focus specifico nel settore dell'IA)". Al riguardo, la competente Direzione generale del terzo settore ha comunicato che all'esito dell'istruttoria relativa all'Avviso n. 3/2024, per il finanziamento di progetti di rilevanza nazionale, riguardanti l'intelligenza artificiale,* ***sono stati individuati n. 13 beneficiari.*** *Inoltre, in materia, la Direzione generale per le politiche migratorie, ha comunicato di aver introdotto nel 2025 sul Portale integrazione migranti una nuova funzionalità di assistenza virtuale multilingua basata sull'intelligenza artificiale che consente agli utenti di interagire con un chatbot."*

L'analisi dei dati restituisce con evidenza il **complessivo raggiungimento degli obiettivi specifici**, peraltro con alcuni scostamenti positivi (in particolare per l'obiettivo specifico OS1, indicatore OS 1.2 "*Numero di cittadini di Paesi Terzi destinatari di programmi di formazione professionale e civico-linguistica all'estero, ai fini dell'ingresso di manodopera qualificata per motivi di lavoro":* infatti, per il 2025 il risultato è pari a 2137, a fronte di un target fissato a 1.500).

Sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi specifici ha inciso, come per l'annualità precedente, il buon livello dello stato delle risorse del Ministero, illustrato nel paragrafo 2.3. della presente Relazione e di cui si fornisce di seguito una sintesi (infatti, i livelli di stato delle risorse raggiunti rappresentano il punto di partenza per efficientare e migliorare la programmazione futura).

Ed invero, nonostante permanga una importante vacanza d'organico nella consistenza del personale, in relazione alla salute di genere ed alla salute organizzativa, è garantita appieno la fruizione delle misure di conciliazione tra lavoro e vita privata (c.d. *work life balance)* per genere ed età (lavoro agile e telelavoro).

Con particolare riferimento al tema di pari opportunità prosegue l'attività di sensibilizzazione in materia, che ha consentito di conseguire il target fissato per l'indicatore OS 3.4 dell'obiettivo specifico OS3, anche grazie a strumenti come il succitato *"Progetto Gender Flagship"*.

Inoltre, come si sottolinea il buono stato di salute professionale nel Dicastero, derivante dalla realizzazione di numerose attività di formazione continua (es. con riferimento ai temi della sicurezza sul lavoro e della cybersecurity).

Analogamente si registra un soddisfacente grado di realizzazione della salute etica del Dicastero, derivante dalla attuazione delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione e a garanzia della trasparenza di cui all' apposita sottosezione del PIAO 2025-2027, nonché dal risultato raggiunto per l'indicatore OS 3.5 dell'Obiettivo Specifico OS 3.

Infine, si dà atto anche del pieno raggiungimento degli indicatori di stato delle risorse in tema di salute digitale dell'Amministrazione, che costituisce una leva per il buon andamento della stessa.

Come già si è avuto modo di precisare nel paragrafo 2.3, ai fini del monitoraggio dello stato delle risorse tangibili e intangibili sono stati considerati, anche per l'annualità in esame, gli indicatori comuni, come individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, strumentali all'attuazione pratica degli indirizzi strategici correlati alle singole risorse.

3.3 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti di livello generale

3.3.1 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Capi Dipartimento – Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione

La Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione costituisce il documento base per programmare e definire gli obiettivi, in coerenza con le priorità politiche, relativi alle unità organizzative di I livello - Centri di responsabilità amministrativa, rappresentati dai Dipartimenti. Ed invero, il SMVP[35] prevede che gli obiettivi di Direttiva siano attribuiti ai Capi Dipartimento e la misurazione dei relativi risultati sia considerata tanto ai fini della valutazione della performance individuale di questi ultimi che per la performance complessiva del Dicastero.

[35] Cfr. nota n. 1.

Di seguito si propone la tabella riepilogativa dei risultati conseguiti relativamente agli obiettivi di Direttiva - per ciascuno dei quali sono specificati tutti gli indicatori e i target che li costituiscono - aggregati per ciascun Dipartimento.

Tabella 22 Obiettivi di Direttiva generale per l'attività Amministrativa e la gestione 2025

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025													
DIPARTIMENTO	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**AVANZAMENTO OBIETTIVO**	**GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI**
	Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Dir. Soc. 1	Realizzazione delle misure di contrasto alla povertà; Rafforzamento del sistema dei servizi sociali; Attuazione, implementazione e monitoraggio dell' ADI e rafforzamento delle attività dei servizi sociali; Rafforzamento e attuazione delle misure a favore di anziani non autosufficienti; Attività finalizzate all'attuazione dei LEPS e degli investimenti previsti dalla Missione 5 SC.2.	33,33%	Dir. Soc. 1.1	Attività di indirizzo e coordinamento per l'attuazione di misure di contrasto alla povertà, di sostegno agli anziani non autosufficienti e alle fasce deboli	Percentuale di attività di indirizzo e coordinamento realizzate rispetto alle attività di indirizzo e coordinamento programmate.	Efficacia	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**
	Dir. Soc. 2	Favorire l'ingresso e il soggiorno per motivi di lavoro dei cittadini di paesi terzi, al fine di disincentivare la migrazione irregolare e facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro. Rafforzamento delle	33,33%	Dir.Soc. 2.1	Indirizzo e coordinamento delle attività connesse all' approvazione dei programmi di formazione professionale e civico linguistica nei Paesi Terzi	Percentuale di attività di indirizzo e coordinamento realizzate rispetto alle attività di indirizzo e coordinamento programmate.	Efficacia	50%	100%	100%	100%	100%	
				Dir.Soc. 2.2	Indirizzo e	Percentuale di	Efficacia	50%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025													
DIPARTIMENTO	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**AVANZAMENTO OBIETTIVO**	**GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI**
	Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
		politiche di immigrazione			coordinamento delle attività connesse all'adozione e all'attuazione del Decreto flussi	attività di indirizzo e coordinamento realizzate rispetto alle attività di indirizzo e coordinamento programmate.							
	Dir. Soc. 3	Interventi volti a garantire uniforme applicazione della normativa del terzo settore su tutto il territorio nazionale e azioni di promozione dell'economia sociale	33,34%	Dir.Soc. 3.1	Attività di indirizzo e coordinamento per lo sviluppo delle relazioni istituzionali con le Regioni e le Province autonome coinvolte nella gestione del RUNTS e con l'Agenzia delle entrate in materia di 5 X 1000	Percentuale di attività di indirizzo e coordinamento realizzate rispetto alle attività di indirizzo e coordinamento programmate.	Efficacia	50%	100%	100%	100%	100%	
				Dir.Soc. 3.2	Impiego delle risorse assegnate al CdR	Rapporto percentuale tra risorse finanziarie impegnate e risorse finanziarie assegnate al CDR	Efficacia	50%	99/100	99/100	100%		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Dir. Lav. 1	Semplificazione degli adempimenti inerenti ai rapporti di lavoro e delle piattaforme digitali con interoperabilità e precompilazione dei dati. Definizione del percorso di allineamento delle tutele fra lavoratori subordinati e	20%	Dir. Lav. 1.1	Attività di indirizzo e coordinamento per proposte normative e amministrative finalizzate a semplificare gli adempimenti e le forme contrattuali nel settore privato, anche attraverso	Percentuale di Attività realizzate rispetto alle attività programmate	Efficacia	60%	100%	100%	100%	**100%**	**100%**

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025													
DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
		autonomi. Implementazione della governance nella disciplina dei rapporti di lavoro.			interventi sulle piattaforme digitali, per favorire l'inclusione e l'occupazione femminile e la parità salariale e per sostenere e tutelare il lavoro autonomo								
				Dir. Lav. 1.2	Attività di indirizzo e coordinamento per analisi ed elaborazione tecnica finalizzata al negoziato e al recepimento di direttive comunitarie e di strumenti internazionali, alla trattazione di questioni pregiudiziali e alla predisposizione dei rapporti annuali del Governo italiano all' OIL e al Consiglio d'Europa	Percentuale di Attività realizzate rispetto alle attività programmate	Efficacia	30%	100%	100%	100%		
				Dir. Lav. 1.3	Attività relative al contenzioso dell'INL e ricorsi straordinari al	Percentuale di atti, pareri e memorie relativi al contenzioso INL	Efficacia	9%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025														
DIPARTIMENTO	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**AVANZAMENTO OBIETTIVO**	**GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI**
	Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
					Presidente della Repubblica	ed ai ricorsi straordinari al Presidente della Repubblica predisposti rispetto agli atti programmati							
				Dir. Lav. 1.4	Attività relative all'avvio del "Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia" e della "Strategia della Trasformazione Digitale"	Numero di progetti partecipati dalla Direzione Generale	Efficacia	1%	>1	4	100%		
	Dir. Lav. 2	Sviluppo degli interventi in materia di formazione e riqualificazione professionale. Analisi e valutazione degli incentivi all'occupazione. Promozione e implementazione delle politiche attive del lavoro.	20%	Dir. Lav. 2.1	Supporto al vertice politico per l'individuazione delle linee di indirizzo delle politiche attive del lavoro	Percentuale di attività realizzate rispetto alle attività programmate	Efficacia	33%	100%	100%	100%	**100%**	
				Dir. Lav. 2.2	Attività di indirizzo e di coordinamento per l'analisi del contesto ed elaborazione di contributi a supporto delle scelte politiche destinate a riordinare il	Percentuale di attività realizzate rispetto alle attività programmate	Efficienza	33%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025													
DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					sistema di accesso agli incentivi di natura contributiva e ad orientare il riallineamento delle competenze, superare gli squilibri tra domanda e offerta di lavoro, valutare l'efficacia delle politiche del lavoro								
				Dir. Lav. 2.3	Attività di indirizzo e di coordinamento per: Attuazione del programma GOL; Attuazione del PN Giovani, Donne e Lavoro FSE+; Attuazione del Fondo Nuove Competenze	Percentuale di attività realizzate rispetto alle attività programmate	Efficacia	33%	100%	100%	100%		
				Dir. Lav. 2.4	Attività relative all'avvio del "Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia" e della	Numero di progetti Partecipati dalla Direzione Generale	Efficacia	1%	>1	3	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025														
DIPARTIMENTO	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**AVANZAMENTO OBIETTIVO**	**GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI**
	Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
					"Strategia della Trasformazione Digitale".								
	Dir. Lav. 3	Iniziative volte a diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Rafforzamento delle attività per assicurare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	20%	Dir. Lav. 3.1	Attività di indirizzo e coordinamento in materia di promozione della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e nell'ambito dell'attività di coordinamento degli altri soggetti istituzionali competenti in materia (INL, INAIL, Regioni) in tema di prevenzione degli infortuni (es. scambio banche dati).	Percentuale di attività realizzate rispetto alle attività programmate	Efficacia	25%	100%	100%	100%	**100%**	
				Dir. Lav. 3.2	Attività di vigilanza indirizzo, per le materie di competenza ed attività di coordinamento per il trasferimento delle risorse destinate all'INAIL, sulla base delle previsioni di legge	Percentuale di attività realizzate rispetto alle attività programmate	Efficacia	25%	100%	100%	100%		
				Dir. Lav. 3.3	Attività istruttoria ed esame delle istanze connesse a	Percentuale di attività realizzate rispetto alle attività	Efficacia	25%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025													
DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					problematiche amministrative e organizzative degli enti pubblici assicurativi, anche attraverso le risultanze degli organi di controllo e delle verifiche amministrativo contabile	programmate							
				Dir. Lav. 3.4	Vigilanza, indirizzo e coordinamento enti assicurativi pubblici. Cura delle procedure di nomina degli organi degli enti assicurativi pubblici dell'attività degli enti	Percentuale di attività realizzate rispetto alle attività programmate	Efficacia	24%	100%	100%	100%		
				Dir. Lav. 3.5	Attività relative all'avvio del "Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia" e della "Strategia della Trasformazione Digitale".	Numero di progetti partecipati dalla Direzione Generale	Efficacia	1%	>1	2	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025														
DIPARTIMENTO	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**AVANZAMENTO OBIETTIVO**	**GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI**
	Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
	Dir. Lav. 4	Riforma, monitoraggio, manutenzione e miglioramento costante del sistema degli ammortizzatori sociali. Attuazione della riforma del sistema degli ammortizzatori sociali in funzione dell'universalizzazione del sistema di integrazione reddituale e del sostegno alle transizioni occupazionali, attori coinvolti in aree di crisi industriali complesse.	20%	Dir. Lav. 4.1	Attività di indirizzo e coordinamento per l'adeguamento e per l'ampliamento delle prestazioni dei fondi di solidarietà esistenti in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali	Percentuale di attività realizzate rispetto alle attività programmate	Efficacia	50%	100%	100%	100%	**100%**	
				Dir. Lav. 4.2	Attività di indirizzo e coordinamento per la predisposizione atti amministrativo-contabili di impegno, trasferimento e rimodulazione, inerenti allo svolgimento e alla definizione delle attività procedurali della spesa tra i piani gestionali e i capitoli di competenza di bilancio, per la predisposizione atti amministrativo-contabili inerenti le procedure relative agli LSU e per la	Percentuale di attività realizzate rispetto alle attività programmate	Efficacia	49%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025														
DIPARTIMENTO	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**AVANZAMENTO OBIETTIVO**	**GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI**
	Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
					predisposizione del Decreto Interministeriale di assegnazione delle risorse finanziarie alle Regioni per le aree di crisi industriale complessa.								
				Dir. Lav. 4.3	Attività relative all'avvio del "Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia" e della "Strategia della Trasformazione Digitale".	Numero di progetti partecipati dalla Direzione Generale	Efficacia	1%	> 1	2	100%		
	Dir. Lav. 5	Interventi sul sistema pensionistico volti a garantire equità e flessibilità in uscita dal mercato del lavoro.	20%	Dir. Lav. 5.1	Attività di indirizzo e di coordinamento in materia di vigilanza sul sistema previdenziale e in particolare sulle misure dirette a garantire la necessaria flessibilità nell'uscita dal mercato del lavoro.	Percentuale di attività realizzate rispetto alle attività programmate	Efficienza	50%	100%	100%	100%	**100%**	
				Dir. Lav. 5.2	Attività di indirizzo e di	Percentuale di attività	Efficienza	49%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025													
DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					coordinamento in punto di vigilanza sulla corretta applicazione, da parte degli enti previdenziali pubblici e privati, della normativa internazionale ed europea di sicurezza sociale, al fine di garantire la giusta tutela dei lavoratori con mobilità internazionale. Confronto nelle sedi europee sul sistema di welfare, le sue dinamiche e le criticità presenti ed emergenti	realizzate rispetto alle attività programmate							

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025													
DIPARTIMENTO	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**AVANZAMENTO OBIETTIVO**	**GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI**
	Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
				Dir. Lav. 5.3	Attività relative all'avvio del "Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia" e della "Strategia della Trasformazione Digitale".	Numero di progetti partecipati dalla Direzione Generale	Efficienza	1%	>1	3	100%		
Dipartimento per l'Innovazione, l'Amministrazione Generale, il Personale ed i Servizi	Dir. Inn. 1	Rafforzamento della *governance* del Ministero	40%	Dir. Inn. 1.1	Sviluppo e avvio di un applicativo per la gestione digitale del Controllo di gestione	Completamento delle fasi di digitalizzazione per ciascun anno di programmazione	Efficacia	15%	100%	100%	100%	**100%**	**100%**
				Dir. Inn. 1.2	Programmazione strategica	Formazione dei documenti nei termini assegnati/totale dei documenti della programmazione strategica	Efficacia	15%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025														
DIPARTIMENTO	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**AVANZAMENTO OBIETTIVO**	**GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI**
	Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
				Dir. Inn. 1.3	Politica finanziaria ed economica, bilancio e monitoraggio del fabbisogno finanziario del Ministero	Formazione dei documenti nei termini assegnati/totale dei documenti di bilancio	Efficienza	15%	100%	100%	100%		
				Dir. Inn. 1.4	Piano di comunicazione	Numero di iniziative di comunicazione effettuate/ Numero di iniziative di comunicazione programmate	Efficacia	5%	100%	100%	100%		
				Dir. Inn. 1.5	Coordinamento delle attività per il supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT)	Numero atti di coordinamento per il supporto al RPCT realizzati/ Numero atti di coordinamento per il supporto al RPCT programmati	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
				Dir. Inn. 1.6	Audit di sistema, verifiche sui Sistemi di Gestione e Controllo (Si.Ge.Co.) e audit sulle operazioni per i Programmi operativi a titolarità del MLPS	Numero di rapporti di audit realizzati/ numero di rapporti di audit programmati	Efficacia	10%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025														
DIPARTIMENTO	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**AVANZAMENTO OBIETTIVO**	**GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI**
	Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
				Dir. Inn. 1.7	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della AOO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025[36] come sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	20%	≤ 0	-16,18	100%		
				Dir. Inn. 1.8	Piano di Analisi e Valutazione della Spesa - progetto Analisi della spesa e delle attività dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro	Attività completate nel rispetto del cronoprogramma del progetto/attività previste	Efficacia	10%	60%	100%	100%		
	Dir. Inn. 2	Indirizzi generali per la gestione e valorizzazione delle risorse umane del Ministero	30%	Dir. Inn. 2.1	Attivazione delle procedure finalizzate alla copertura del fabbisogno del personale	Percentuale di Assunzioni effettuate sul totale delle assunzioni programmate	Efficacia	50%	85%	100%	100%	**100%**	

[36] Per mero evidente errore materiale, nella scheda obiettivo allegata al PIAO 2025 - 2027 era stato indicato l'anno 2024. Il calcolo è stato effettuato ovviamente facendo riferimento all'anno 2025.

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2025													
DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
				Dir. Inn. 2.2	Incremento percorsi formativi volti a valorizzare competenze manageriali, digitali e di processo	Percentuale di percorsi formativi volti a valorizzare competenze manageriali, digitali e di processo attivati/totale percorsi formativi attivati	Efficacia	50%	50%	83%	100%		
	Dir. Inn. 3	Implementazione della digitalizzazione e sviluppo dell'Intelligenza Artificiale (IA)	30%	Dir. Inn. 3.1	Implementazione dei modelli di Intelligenza Artificiale per l'efficientamento delle piattaforme in uso nel Dicastero	Modelli di Intelligenza Artificiale realizzati /modelli di intelligenza artificiale programmati	Efficacia	40%	80%	80%	100%	**100%**	
				Dir. Inn. 3.2	Progetto "Fascicolo Sociale e Lavorativo del cittadino (FSL)" – Milestone 2025	Completamento Milestone 2025	Efficacia	30%	100%	100%	100%		
				Dir. Inn. 3.3	Digitalizzazione dei processi	Percentuale dei processi digitalizzati rispetto alle attività programmate	Efficacia	30%	100%	100%	100%		

Fonte: Dipartimenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Dai dati riportati nella tabella, emerge il pieno conseguimento degli obiettivi di Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione dell'anno 2025, così come programmati.

3.3.2 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti titolari di uffici dirigenziali di livello generale – PIAO 2025 - 2027

Nella Sottosezione 2.2 *"Performance"* del PIAO e nel relativo Allegato n. 4, sono previsti gli Obiettivi Annuali - che secondo la configurazione di cui al SMVP sono differenziati tra obiettivi annuali di performance organizzativa ed obiettivi annuali connessi alle attività istituzionali e sono assegnati alle Direzioni generali.

Tali obiettivi sono stati redatti in coerenza con le priorità politiche e rappresentano una declinazione degli obiettivi specifici triennali.

3.3.2.1 Obiettivi di Performance Organizzativa

Nella tabella seguente sono dettagliatamente illustrate le risultanze del monitoraggio degli **obiettivi di performance organizzativa** assegnati alle Direzioni generali. I dati sono rappresentati in modo tale da fornire una visione integrata (conforme alla logica di cui al vigente SMVP) di tutte le aggregazioni successive dei risultati, per le quali, partendo dal dato ponderato conseguito per ciascun singolo indicatore, si ottiene il livello di avanzamento complessivo di ogni obiettivo, fino ad arrivare all'individuazione del punteggio della performance organizzativa di ogni singola unità dirigenziale di primo livello.

Per agevolare una lettura sistematica, gli obiettivi di performance organizzativa di ciascuna Direzione generale sono stati raggruppati per Dipartimento di appartenenza, in quanto concorrono a formare la performance organizzativa dei Dipartimenti medesimi (cfr. paragrafo 3.3.3).

Tabella 23 Obiettivi annuali di performance organizzativa 2025

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Grado complessivo avanzamento obiettivo**	**Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	**RL1 – P**	Semplificazione degli adempimenti inerenti ai rapporti di lavoro e per l'utilizzo delle piattaforme digitali, valorizzando l'interoperabilità e la precompilazione dei dati. Definizione del percorso di allineamento delle tutele fra lavoratori subordinati e autonomi.	100%	RL1 – P.1	Semplificazione degli adempimenti richiesti per la gestione dei rapporti di lavoro e delle forme contrattuali nel settore privato	Attività e proposte normative e amministrative finalizzate a semplificare gli adempimenti e le forme contrattuali nel settore privato, anche attraverso interventi sulle piattaforme digitali	Efficacia	45%	2	2	100%	100%	**100%**
					RL1 – P.2	Promozione delle misure di conciliazione tra vita familiare e lavoro, nonché della parità salariale per favorire l'occupazione femminile	Attività e proposte volte a favorire l'occupazione femminile e la parità salariale	Efficacia	40%	2	2	100%		
					RL1 – P.3	Rafforzamento delle tutele del lavoro autonomo	Attività e proposte volte a sostenere e tutelare il lavoro autonomo	Efficacia	15%	2	2	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Grado complessivo avanzamento obiettivo**	**Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa**	
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**			
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione	**PASLIO 1-P**	Sviluppo degli interventi in materia delle politiche attive del lavoro	100%	PASLIO 1 -P.1	Supporto al vertice politico per l'individuazione delle linee di indirizzo nello sviluppo delle politiche attive del lavoro	Partecipazione a riunioni, redazione di note e pareri	Efficacia	7%	100%	100%	100%	100%	**100%**
					PASLIO 1 -P.2	Analisi del contesto ed elaborazioni di contributi a supporto delle scelte politiche destinate a riordinare il sistema di accesso agli incentivi di natura contributiva	Numero rapporti prodotti in relazione ai dati analizzati	Efficacia	5%	1	1	100%		
					PASLIO 1 -P.3	Analisi e valutazione incentivi all'occupazione	Rapporto rapporti prodotti in relazione ai dati analizzati	Efficacia	3%	1	1	100%		
					PASLIO 1 -P.4	Analisi e valutazione delle comunicazioni di instaurazione dei rapporti di lavoro	Numero rapporti prodotti in relazione ai dati analizzati	Efficacia	5%	4	4	100%		
					PASLIO 1 -P.5	Sviluppo e integrazione completa delle banche dati per lo sviluppo del fascicolo lavorativo elettronico	Partecipazione a riunioni e comitati, redazione di contributi	Efficacia	5%	100%	100%	100%		
					PASLIO 1 -P.6	Implementazione di modelli dati inerenti al mercato del lavoro che sfruttano l'intelligenza artificiale	Partecipazione a riunioni e comitati, redazione documento di analisi	Efficacia	5%	100%	100%	100%		
					PASLIO 1 -P.7	Avvio istruttoria istanze presentate per la terza edizione Fondo Nuove Competenze	Avanzamento istruttorie istanze prese in carico	Efficacia	8%	100%	100%	100%		
					PASLIO 1 -P.8	Attuazione Misure Autoimpiego – artt. dal 16 al 20 del D.L. n. 60/2024 convertito con modificazioni dalla L. n.	Valutazione proposte progettuali attuative di Invitalia e dell'Ente Nazionale Microcredito per l'avvio delle misure	Efficacia	7%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
						95/2024 (c.d. D.L. Coesione)								
					PASLIO 1 -P.9	Attuazione degli interventi previsti dal c.d. D.L. Coesione: Incentivi all'autoimpiego nei settori strategici (art. 21); Bonus Giovani (art. 22); Bonus Donne (art. 23); Bonus ZES (art. 24)	Adozione atti amministrativi	Efficacia	8%	100%	100%	100%		
					PASLIO 1 -P.10	Adempimenti PN Giovani Donne e Lavoro 2021-2027	Riprogrammazione	Efficacia	7%	100%	100%	100%		
					PASLIO 1 -P.11	Centri per l'impiego in piattaforma SIISL	Percentuale di operatori operativi nella Piattaforma SIISL	Efficacia	7%	25% degli operatori CPI	100%	100%		
					PASLIO 1 -P.12	Beneficiari Programma GOL formati in ambito digitale	Numero beneficiari	Efficacia	7%	300.000	459.756	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					PASLIO 1 -P.13	Formazione digitale beneficiari Naspi	Numero lavoratori in Naspi che fruiscono di attività formativa	Efficacia	8%	25.000	70.402	100%		
					PASLIO 1 -P.14	Attuazione del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, n. 115 del 8 luglio 2024 recante Disciplina dei servizi di individuazione, di validazione e di certificazione delle competenze relativi alle qualificazioni di titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 e in attuazione del decreto interministeriale del 5 gennaio 2021	Numero dei provvedimenti adottati in rapporto all'attuazione del decreto	Output	6%	>= 90%	100%	100%		
					PASLIO 1 -P.15	Attuazione dell'investimento PNRR "Rafforzamento del sistema duale" anche nella prospettiva di consolidamento e rilancio dell'istruzione e formazione professionale, del sistema duale e del contratto di apprendistato	Numero dei provvedimenti adottati in rapporto all'attuazione dell'investimento	Output	6%	>= 90%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Grado complessivo avanzamento obiettivo**	**Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
					PASLIO 1 -P.16	Attuazione della riforma PNRR "Programma GOL" e delle riforme in atto delle politiche attive	Numero dei provvedimenti adottati in rapporto all'attuazione della riforma	Output	6%	>= 90%	100%	100%		
	Direzione generale degli Ammortizzatori sociali	**AS 1 – P**	Ottimizzazione del sistema di integrazione salariale e reingegnerizzazione della misura del sostegno al reddito "Fermo Pesca".	100%	AS 1.1-P	Miglioramento interventi CIGS	Percentuale provvedimenti adottati in rapporto alle istanze di CIGS pervenute	Efficacia	40%	100%	100%	100%	100%	**100%**
					AS 1.2-P	Attività di indirizzo e coordinamento per la predisposizione di atti amministrativo-contabili nonché gestione dei capitoli assegnati al CdR e piani gestionali di competenza, predisposizione atti amministrativo contabili legati al ciclo del bilancio	Percentuale di attività realizzate in rapporto a quelle programmate	Efficacia	15%	100%	100%	100%		
					AS 1.3-P	Esame e verifica del contenuto degli accordi collettivi volti alla istituzione e/o modifica dei fondi di solidarietà bilaterali	Percentuale di atti istruttori predisposti in rapporto agli atti istruttori previsti	Efficacia	15%	100%	100%	100%		
					AS 1.4-P	Predisposizione ai fini dell'adozione dello schema di decreto interministeriale di istituzione e/o modifica della disciplina dei fondi di solidarietà	Percentuale provvedimenti adottati in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali	Efficacia	15%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Grado complessivo avanzamento obiettivo**	**Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale degli Ammortizzatori sociali				AS 1.5-P	Redazione report aventi ad oggetto le attività di implementazione del nuovo applicativo informatico dedicato alla misura del "Fermo Pesca"	Numero di report redatti su numero di report programmati	Efficacia	15%	3	3	100%		
	Direzione generale per le politiche previdenziali	**PP – 1P**	Vigilanza sul sistema pensionistico volta a garantire la sua adeguatezza.	100%	PP 1P.1	Gestione dei trasferimenti agli enti previdenziali.	Percentuale di Decreti di trasferimento e di impegno e di Ordini di pagamento eseguiti/ Decreti di trasferimento e di impegno e di Ordini di pagamento dovuti	Efficacia	20%	100%	100%	100%	100%	**100%**
					PP 1P.2	Monitoraggio atti riguardanti il sistema previdenziale e l'attuazione delle disposizioni di legge che lo hanno riformato	Percentuale di atti monitorati /atti di monitoraggio previsti	Efficacia	15%	75%	75%	100%		
					PP 1P.3	Vigilanza sul sistema previdenziale e in particolare sulle misure dirette a garantire la necessaria flessibilità nell'uscita dal mercato del lavoro.	Percentuale di documenti tecnico giuridici e schemi di provvedimento a supporto del vertice politico, dell'Ufficio legislativo e degli enti previdenziali/ documenti tecnico giuridici e schemi di provvedimento.	Efficacia	15%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali				PP 1P.4	Vigilanza giuridico-amministrativa e tecnico-finanziaria sugli enti privati gestori di previdenza e assistenza obbligatoria volta a verificare, rispettivamente, la coerenza dei relativi ordinamenti con la normativa primaria di settore, sia nazionale che europea, nonché ad analizzare i documenti contabili e i bilanci tecnico-attuariali ai fini della verifica della sostenibilità e adeguatezza delle prestazioni previdenziali. Attività di verifica dei verbali dei collegi sindacali e interlocuzione con i rappresentanti ministeriali in seno agli Organi collegiali. Attività istruttoria per la ricostituzione degli Organi collegiali presso gli enti vigilati. Attività di alta vigilanza in materia di previdenza complementare attraverso l'esame delle iniziative adottate dalla COVIP di indirizzo sui Fondi pensione e sulla relativa organizzazione, nonché	Rapporto tra gli atti sottoposti dagli enti previdenziali privati e loro iscritti e le iniziative o i provvedimenti adottati	Efficacia	20%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Grado complessivo avanzamento obiettivo**	**Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali					le proposte normative in materia.								
					PP 1P.5	Vigilanza sulla corretta applicazione, da parte degli enti previdenziali pubblici e privati, della normativa internazionale ed europea di sicurezza sociale.	Rapporto tra atti monitorati e atti di monitoraggio previsti	Efficacia	15%	100%	100%	100%		
					PP 1P.6	Vigilanza e controllo dell'attività dei patronati	Percentuale di attività completate - istanze evase / totale di attività richieste – istanze pervenute	Efficacia	15%	100%	100%	100%		
	Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative	**SSLPA 1 - P**	Iniziative di informazione e sensibilizzazione e volte alla diffusione della cultura in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Attuazione del Piano integrato per la salute e	100%	SSLPA-P1.1	Interlocuzioni, incontri per la predisposizione, l'organizzazione e la partecipazione ad iniziative specifiche in materia di informazione, sensibilizzazione e promozione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	Numero di iniziative in materia di promozione della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.	Efficacia	30%	6	6	100%	100%	**100%**
					SSLPA-P1.2	Attuazione del Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Numero di report di monitoraggio circa la realizzazione delle misure previste nel piano rispetto a quelle programmate.	Efficacia	20%	10	12	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative		sicurezza nei luoghi di lavoro. Partecipazione al "Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia".		SSLPA-P1.3	Interlocuzioni, incontri, schemi di provvedimenti attuativi della normativa di settore.	Percentuale di provvedimenti di attuazione della normativa di settore predisposti rispetto a quelli programmati.	Efficacia	30%	100%	100%	100%		
					SSLPA – P 1.4	Interlocuzioni, incontri per la predisposizione di accordi e convenzioni nell'ambito dell'attività di coordinamento degli altri soggetti istituzionali competenti in materia (INL, INAIL, Regioni) in tema di prevenzione degli infortuni, nonché collaborazione, con il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, all'avvio del "Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia".	Numero di incontri e atti concernenti l'attività di coordinamento dei soggetti istituzionali competenti in materia (INL, INAIL, Regioni) in tema di prevenzione degli infortuni e partecipazione ad almeno uno dei progetti di competenza di cui al "Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia".	Efficacia	20%	3	3	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Grado complessivo avanzamento obiettivo**	**Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà	**SSA1 – P**	Realizzazione delle misure di contrasto alla povertà; Rafforzamento del sistema dei servizi sociali; Attuazione, implementazione e monitoraggio dell'ADI e rafforzamento delle attività dei servizi sociali; Rafforzamento e attuazione delle misure a favore di anziani non autosufficienti; Attività finalizzate all'attuazione dei LEPS e degli investimenti previsti dalla Missione 5 SC.2.	100%	SSA1 – P.1	Gestione del Fondo per la lotta alla povertà e per l'esclusione sociale	Rapporto tra somme ripartite e somme destinate al Fondo	Efficacia	25%	100%	100%	100%	100%	**100%**
					SSA1 – P.2	Gestione del Fondo per la non autosufficienza	Rapporto tra somme ripartite e somme destinate al Fondo	Efficacia	20%	100%	100%	100%		
					SSA1 – P.3	Attivazione Patti per l'inclusione sociale	Percentuale di nuclei tenuti all'obbligo di attivazione sociale con patto attivato entro sei mesi dall'accoglimento della domanda	Efficacia	20%	77%	100%	100%		
					SSA1 – P.4	Decreti di attuazione della riforma sugli anziani non autosufficienti ai sensi del D.lgs. 29/2024	Rapporto tra decreti previsti e decreti predisposti	Efficacia	20%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Grado complessivo avanzamento obiettivo**	**Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà				SSA1 – P.5	Attivazione Osservatorio sulla povertà	N. di incontri realizzati	Efficacia	5%	≥ 1	2	100%		
					SSA1 – P.6	Decreto di riparto delle risorse del Programma nazionale Inclusione e Lotta alla Povertà 2021-2027 e rafforzamento strutturale degli Ambiti Territoriali Sociali (ATS)	Rapporto tra azioni previste e azioni realizzate	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
	Direzione generale per le politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti	**PM1-P**	Promuovere canali regolari di ingresso per lavoro e strumenti funzionali all'inserimento socio-lavorativo dei cittadini di paesi terzi. Incremento di percorsi di mobilità regolare per motivi di lavoro di cittadini stranieri che hanno concluso	100%	PM1– P.1	Istruttoria per la valutazione dei programmi di formazione professionale e civico - linguistico da parte della Commissione interministeriale	Percentuale di programmi di formazione professionale e civico-linguistico valutati sul totale di quelli pervenuti	Efficacia	20%	94%	94%	100%	100%	**100%**
					PM1– P.2	Adesioni al protocollo d'intesa con le organizzazioni datoriali per la realizzazione di procedure semplificate per l'ingresso di cittadini stranieri per motivi di lavoro	Numero di adesioni al protocollo pervenute	Efficacia	10%	60	60	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Grado complessivo avanzamento obiettivo**	**Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per le politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti		programmi di formazione professionale e civico-linguistica organizzati ai sensi dell'articolo 23 del Testo Unico dell'Immigrazione. Misure di assistenza e protezione per i lavoratori stranieri titolari di un permesso di soggiorno per casi speciali ai sensi dell'art. 18-ter TUI		PM1–P.3	Report di monitoraggio dell'utilizzo delle quote di ingresso per motivi di lavoro	Numero di report di monitoraggio sull'utilizzo delle quote	Efficacia	20%	2	2	100%		
					PM1–P.4	Promozione di percorsi di mobilità per motivi di lavoro, al di fuori delle quote, di cittadini stranieri residenti che hanno concluso programmi di formazione professionale e civico-linguistica nei paesi d'origine- Gestione integrata delle risorse finanziarie per le politiche migratorie	Numero di interventi per la promozione di percorsi di mobilità per motivi di lavoro approvati dalla Commissione Interministeriale di valutazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica ex art. 23 TUI, finanziati a valere sul FAMI.	Efficacia	15%	≥1	1	100%		
					PM1-P.5	Misure di assistenza per titolari di un permesso di soggiorno per casi speciali ex art. 18-ter TUI	Elaborazione di una circolare esplicativa o di linee guida	Efficacia	20%	1	1	100%		
					PM1-P.6	Misure di assistenza per titolari di un permesso di soggiorno per casi speciali ex art. 18-ter TUI - Gestione integrata delle risorse finanziarie per le politiche migratorie	Numero interventi per l'assegnazione delle risorse a valere sul FNPM per misure di assistenza per titolari di permesso di soggiorno per casi speciali ex art. 18-ter TUI	Efficacia	15%	≥1	1	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Grado complessivo avanzamento obiettivo**	**Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa**	
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**			
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese	**TS1 - P**	Interventi volti a garantire uniforme applicazione della normativa del terzo settore su tutto il territorio nazionale e azioni di promozione dell'economia sociale.	100%	TS1 – P.1	Coinvolgimento attraverso incontri e tavoli anche attraverso il Consiglio Nazionale del Terzo settore e le altre sedi di dialogo istituzionale	n. documenti contenenti gli esiti degli incontri e gli indirizzi comuni adottati	Efficacia	30%	≥ 10	11	100%	100%	**100%**	
					TS1 – P.2	Documenti di prassi elaborati in materia di normativa del Terzo settore	Rapporto tra documenti di prassi elaborati in materia di normativa del Terzo settore ed istanze che richiedono l'elaborazione di documenti di prassi	Efficacia	10%	80%	80%	100%			
					TS1 – P.3	Sviluppo delle relazioni istituzionali con le Regioni e le Province autonome coinvolte nella gestione del RUNTS	Report di monitoraggio sullo stato del popolamento del RUNTS	Efficacia	20%	≥ 40	40	100%			
					TS1 – P.4	Sviluppo delle relazioni istituzionali con Agenzia delle Entrate in materia di 5x1000	Formazione degli elenchi relativi agli enti ammessi ed esclusi al beneficio del 5x1000	Efficacia	20%	5	10	100%			
					TS1 – P.5	Completamento e aggiornamento del quadro regolatorio con il D.M. controlli ex articolo 96, comma 1, del CTS; con l'aggiornamento del D.M. n. 106/2020 e con l' elaborazione del D.M. ex articolo 13, comma 3, ultimo periodo del CTS, a seguito della legge n. 104/2024	n. schemi decreti predisposti/n. schemi decreti da adottare	Efficacia	20%	100%	100%	100%			

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Grado complessivo avanzamento obiettivo**	**Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione Generale per le Politiche del personale e i servizi generali	**PERS1 – P**	•Miglioramento continuo del lavoro a distanza, anche per una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro; • Incremento dell'offerta formativa secondo le indicazioni della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione; • Modello professionale: previsione di percorsi di valorizzazione delle competenze in linea con il nuovo modello organizzativo e con gli identikit dei profili di ruolo definiti	100%	PERS1 – P.1	Misurazione della soddisfazione per il lavoro a distanza	Incremento del livello di apprezzamento per la modalità di lavoro a distanza	Efficacia	30%	≥1%	>1%	100%	100%	**100%**
					PERS1 – P.2	Monitoraggio della formazione	Percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto 40 ore di formazione/totale dei dipendenti	Efficacia	30%	100%	100%	100%		
					PERS1 – P.3	Favorire i percorsi valorizzazione delle competenze dei dipendenti in linea con il nuovo modello organizzativo – Assessment	Percentuale dipendenti che hanno completato l'assessment/totale personale	Efficacia	30%	50%	80%	100%		
					PERS1 – P.4	Studio di fattibilità per l'organizzazione delle postazioni di lavoro basata sulla condivisione delle scrivanie	Attività realizzate/ Attività programmate	Efficacia	10%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Grado complessivo avanzamento obiettivo**	**Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca	**INN1 – P**	Semplificazione dei processi	35%	INN1 – P.1	Attività di gestione e semplificazione procedure esterne	Numero delle procedure esterne semplificate/su procedure esterne totali	Efficacia	50%	75%	75%	100%	100%	**100%**
					INN1 – P.2	Attività di gestione e semplificazione procedure interne	Numero delle procedure interne semplificate/su procedure interne totali	Efficacia	50%	75%	75%	100%		
		INN2 – P	Realizzazione piena accessibilità dell'Amministrazione	30%	INN2 – P.1	Attività di implementazione per l'accesso alle piattaforme informatiche e ai servizi digitali	Numero di interventi relativi all'accessibilità digitale sulle piattaforme informatiche realizzati/ numero di interventi programmati	Efficacia	100%	100%	100%	100%	100%	
		INN3 – P	Implementazione della digitalizzazione	35%	INN3 – P.1	Attività di digitalizzazione dei processi	Numero procedure digitalizzate/totale procedure da digitalizzare	Efficacia	50%	100%	100%	100%	100%	
					INN3 – P.2	Progetto "Fascicolo Sociale e Lavorativo del cittadino (FSL)" – Milestone 2025	Completamento Milestone M1-P e M4-DP	Efficacia	50%	100%	100%	100%		
	Direzione generale per le risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti della logistica	**RIS1– P**	Realizzazione piena accessibilità fisica dell'Amministrazione	50%	RIS 1-P.1	Attività di promozione dell'accesso fisico, programmazione e realizzazione degli interventi di manutenzione degli immobili	Numero di interventi di manutenzione degli immobili al fine di garantire l'accessibilità fisica all'Amministrazione/numero interventi programmati	Efficienza	100%	100%	100%	100%	100%	**100%**
		RIS2– P	Ottimizzazione del sistema di contabilità e delle attività per la formazione del Bilancio	50%	RIS 2-P.1	Coordinamento del sistema di contabilità economico-analitica per centri di costo	Numero atti di coordinamento del sistema di contabilità economico-analitica realizzati/ Numero atti di coordinamento del sistema di contabilità economico-analitica programmati	Efficacia	50%	100%	100%	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione generale per le risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti della logistica				RIS 2-P.2	Definizione delle modalità di rilevazione e ripartizione dei costi	Numero atti definizione delle modalità di rilevazione e ripartizione dei costi realizzati/Numero atti definizione delle modalità di rilevazione e ripartizione dei costi previsti	Efficacia	50%	100%	100%	100%		

Fonte: Tutte le articolazioni ministeriali

3.3.2.2 Obiettivi di Attività Istituzionale

Nella tabella n. 24 sono dettagliatamente illustrate le risultanze del monitoraggio degli **obiettivi di attività istituzionale** assegnati alle Direzioni generali. I dati sono rappresentati in modo tale da fornire una visione integrata (conforme alla logica di cui al vigente SMVP) di tutte le aggregazioni successive dei risultati, per le quali, partendo dal dato ponderato conseguito per ciascun singolo indicatore, si ottiene il livello di avanzamento complessivo di ogni obiettivo, fino ad arrivare alla rappresentazione del grado complessivo di avanzamento degli obiettivi di ogni singola unità dirigenziale di primo livello.

Per agevolare una lettura sistematica, gli obiettivi di attività istituzionale di ciascuna Direzione generale sono stati raggruppati per Dipartimento di appartenenza.

Inoltre, considerato che nel PIAO 2025-2027, sono stati assegnati -a ciascuna unità organizzativa dirigenziale di livello generale- un obiettivo annuale del rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali ed un obiettivo annuale di promozione della formazione dei dipendenti, si ritiene opportuno un approfondimento specifico su tali aspetti che viene anteposto alla tabella nei box che seguono.

Box 1

Obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali

Secondo quanto già previsto dalla normativa in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni ed in continuità con la precedente programmazione, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e ai dirigenti apicali delle rispettive strutture sono assegnati obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni.

Come già rappresentato nel paragrafo 3.2., la *"Tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali",* costituisce, altresì, un indicatore dell'obiettivo specifico triennale OS3, a significare la rilevanza strategica del medesimo nel rafforzamento della *governance* del Dicastero.

Il parametro ai fini della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale assegnato è l'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la Piattaforma dei Crediti Commerciali e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nel 2025.

La valutazione dei Dirigenti come sopra individuati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, tiene conto del conseguimento di tali obiettivi in misura non inferiore al 30 per cento.

Il vigente SMVP, al fine di garantire un'adeguata incidenza di tale obiettivo sulla performance complessiva delle singole strutture e sulla valutazione individuale del relativo responsabile, ha previsto un indicatore fondato sull'attribuzione di una percentuale di avanzamento dell'obiettivo modulata in funzione del numero di giorni di ritardo registrati nel pagamento delle fatture. A tal fine, è prevista una tabella -di seguito riportata- che associa a specifici intervalli di giorni di ritardo la corrispondente percentuale di avanzamento dell'obiettivo, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia e tenendo conto delle eventuali cause oggettive esimenti adeguatamente dimostrate. A garanzia dei valutati, il criterio di applica già a partire dal ciclo della performance 2025

OBIETTIVO ANNUALE DEL RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE COMMERCIALI PESO MINIMO 30%	
RISULTATO (giorni di ritardo)	**PERCENTUALE DI AVANZAMENTO DELL'OBIETTIVO (%)**
≤0	**100**
>0≤3	**90**
>3≤6	**80**
>6≤9	**70**
>9≤12	**60**
>12≤15	**50**
>15≤18	**40**
>18≤21	**30**
>21≤24	**20**
>24≤27	**10**
>27≤30	**5**
>30	**0**

Box 2

La formazione del personale

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*", prevede che la promozione della formazione sia *"uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno".*

Pertanto, a partire dal ciclo della performance 2025, nel PIAO è stato introdotto, per ciascuna Direzione generale, un obiettivo di attività istituzionale dedicato alla "*Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)".*

Analoghi obiettivi sono assegnati altresì ad ogni dirigente di livello non generale del Ministero per la Divisione/Ufficio di staff di propria competenza.

Tabella 24 Obiettivi annuali di attività istituzionale 2025

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	**RL 2 - A**	Implementazione della governance nella disciplina dei rapporti di lavoro nel settore privato	60%	RL2-A.1	Pareri, provvedimenti e risposte a quesiti adottati in materia di disciplina dei rapporti di lavoro	N. pareri, provvedimenti, risposte a quesiti finalizzati a definire e chiarire la disciplina dei rapporti di lavoro nel settore privato	Efficacia	25%	260	260	100%	100%	**100%**
					RL2 – A.2	Schemi di atti normativi per il recepimento di strumenti europei ed internazionali, nonché di pareri in materia di contenzioso internazionale da trasmettere agli Uffici di diretta collaborazione del Ministro. Redazione dei rapporti annuali per l'OIL ed il Consiglio d'Europa	Numero di atti istruttori finalizzati: 1) alla formazione di direttive e raccomandazioni in fase ascendente; 2) all'elaborazione di pareri tecnici; 3) al recepimento ed adozione di direttive comunitarie e strumenti internazionali; 4) alla redazione dei rapporti periodici Oil e COE; 5) all'elaborazione di questioni pregiudiziali della Corte di Giustizia europea	Efficacia	25%	95	95	100%		
					RL2 – A.3	Provvedimenti in materia di rappresentatività e di costo del lavoro	Numero di provvedimenti in materia di rappresentatività, contrattazione collettiva e costo del lavoro	Efficacia	20%	150	150	100%		
					RL2 – A.4	Incontri con le Parti sociali realizzati e relativi verbali di conclusione del confronto	Numero di incontri per la mediazione tra le Parti sociali	Efficacia	20%	250	250	100%		
					RL2 – A.5	Svolgimento di attività in materia di pari opportunità	iniziative di conciliazione vita/lavoro in favore dei lavoratori (lavoro agile, flessibilità oraria)	Efficacia	10%	72	72	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	**RL 3 - A**	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	RL3 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	-16	100%	100%	
		RL 4 - A	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	10%	RL– A.1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione Generale	Efficacia	100%	80%	100%	100%	100%	
	Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione	**PASLIO 2-A**	Promozione e implementazione delle politiche attive del lavoro	65%	PASLIO 2 - A.1	Analisi del contesto ed elaborazione di contributi a supporto delle scelte politiche destinate ad orientare il riallineamento delle competenze, superare gli squilibri tra domanda e offerta di lavoro, valutare l'efficacia delle politiche del lavoro	Numero di report intermedi e finali di monitoraggio ed elaborazione dei dati concernenti le politiche occupazionali e del lavoro	Efficacia	5%	4	4	100%	100%	**94%**
					PASLIO 2 - A.2	Definizione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro e funzioni di monitoraggio, verifica e controllo del rispetto dei medesimi	Partecipazione a riunioni e comitati, redazione di report e contributi	Efficacia	5%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione				PASLIO 2 - A.3	Progettazione, sviluppo e gestione di tutti i sistemi informativi in materia di lavoro e formazione, sviluppati in attuazione di normative nazionali, anche assicurando i flussi informativi con altri soggetti istituzionali, nonché progettazione, sviluppo e gestione del portale dei servizi per il lavoro in collaborazione con la Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca	Partecipazione a riunioni e comitati, redazione di contributi	Efficacia	5%	100%	100%	100%		
					PASLIO 2 - A.4	Decreto di definizione dell'ammontare delle risorse del "Fondo per il diritto al lavoro dei disabili" da attribuire all'INPS	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	Efficacia	5%	1	1	100%		
					PASLIO 2 - A.5	Adempimenti previsti dalle linee guida in materia di collocamento mirato	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	Efficacia	5%	1	1	100%		
					PASLIO 2 - A.6	Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	Efficacia	5%	1	1	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione				PASLIO 2 - A.7	Percentuale di atti contabili connessi al trasferimento di risorse anche in relazione ad atti di indirizzo, vigilanza e controllo sull'istituto di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2015	Percentuale di atti in relazione ai trasferimenti di competenza previste da specifiche norme di legge	Output	5%	100%	100%	100%		
					PASLIO 2 - A.8	Autorizzazione all'attivazione dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e autorizzazione all'attivazione dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua e sui fondi bilaterali; attuazione del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 14 marzo 2023, recante "Definizione dei criteri e delle modalità di rimborso, per le annualità 2022 e 2023, delle risorse di cui all'articolo 1, comma 722, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, in favore dei fondi paritetici interprofessionali"	Numero dei provvedimenti adottati in rapporto all'autorizzazione e vigilanza dei fondi	Output	5%	>= 90%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**	
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**			
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione				PASLIO 2 - A.9	Implementazione del sistema di Certificazione delle competenze al fine di un reinserimento lavorativo attraverso percorsi di politica attiva	Numero dei provvedimenti adottati in rapporto all'attuazione della normativa in materia di sistema nazionale di certificazione delle competenze	Output	5%	>= 90%	100%	100%			
					PASLIO 2 - A.10	Coordinamento in materia di politiche di formazione e azioni rivolte all'integrazione dei sistemi della formazione, della scuola e del lavoro e riparto delle risorse statali per l'attuazione del diritto dovere nell'istruzione e formazione professionale, nel sistema duale e per la formazione dell'esercizio dell'apprendistato	Numero dei provvedimenti adottati in rapporto alla ripartizione delle risorse	Output	5%	>= 90%	100%	100%			
					PASLIO 2 - A.11	Contributo alle Regioni per il concorso alle spese di funzionamento dei centri per l'impiego	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	Efficacia	5%	100%	100%	100%			
					PASLIO 2 - A.12	Gestione delle crisi aziendali	Numero delle aree di crisi industriale complesse da seguire	Efficacia	5%	2	5	100%			
					PASLIO 2 - A.13	Attuazione del Piano nazionale Giovani, Lavoro FSE+ con particolare riferimento agli interventi previsti dal decreto – legge. 60 del 7 maggio 2024 convertito con modificazioni dalla Legge 4 luglio 2024, 95	Atti di attuazione realizzati sui programmi	Efficienza	6%	100%	100%	100%			

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione				PASLIO 2 - A.14	Avvio chiusura del PON IOG e del PON SPAO 2014-2020	Atti di attuazione realizzati sui programmi	Efficienza	6%	100%	100%	98%		
					PASLIO 2 - A.15	Attuazione della terza edizione del Fondo Nuove Competenze	Atti di attuazione realizzati sui programmi	Efficienza	6%	100%	100%	100%		
					PASLIO 2 - A.16	Chiusura Programma Gol	Attestazione risultati tramite Sistema informativo Unitario Beneficiari Formati e formati su competenze digitali	Risultato	5%	3 milioni di beneficiari 800mila[37] formati (di cui 300mila formati digitali)	3.411.072 beneficiari (M5C1-3), 777. 259 (M5C1-4) di cui 459.756 formati digitali (M5C1-4)[38]	100%		
					PASLIO 2 - A.17	Fascicolo elettronico del lavoratore	Attività di coordinamento con team SIISL SIU - Regioni; Documento di analisi e progettazione di servizi per incrementare flussi informativi SIU /SIISL Lavoratori partecipanti ad attività formative intermediati da SIISL	Efficacia	5%	100%	100%	100%		
					PASLIO 2 - A.18	Coordinamento FSE: Supporto Autorità di gestione PN e PR	Partecipazione ai Comitati di sorveglianza e organizzazione di 2 riunioni sottocomitato diritti sociali	Efficienza	4%	100%	100%	100%		

[37] La Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione ha segnalato quanto segue: "*a seguito della Council Implementing Decision (CID) del 27 novembre 2025, il target M5C1.4 è stato modificato da 800mila formati a 600mila formati al 31.12.2025*"

[38] La Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione ha segnalato quanto segue: *"a seguito della CID del 27 novembre 2025, il target M5C1.4 è stato modificato da 800mila formati a 600mila formati al 31.12.2025. L'obiettivo, pertanto, si considera pienamente raggiunto avendo addirittura superato il target previsto. Si precisa che i dati relativi ai Beneficiari e ai formati (M5C1-3 e M5C1-4) sono quelli al 31/12/2025 con estrazione SIU al 28/02/2026 correttamente rendicontati*".

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione				PASLIO 2 - A.19	Insediamento e gestione Comitato ricorsi condizionalità	Insediamento e gestione riunioni comitato; Linee guida per ricorsi condizionalità; Recupero arretrato ricorsi	Efficienza	4%	100%	100%	100%		
					PASLIO 2 - A.20	Attività di collaborazione all'avvio del programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia	Partecipazione ad almeno un progetto	Efficacia	4%	>1	3	100%		
		PASLIO 3-A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	PASLIO 3-A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	3,78 gg	80%	80%	
		PASLIO 4-A	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	5%	PASLIO 4 – A.1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione	Efficacia	100%	80%	80%	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**	
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**			
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale degli ammortizzatori sociali	**AS 2 – A**	Ottimizzazione del sistema di integrazione reddituale e del sostegno alle transizioni occupazionali, anche mediante la semplificazione dei procedimenti amministrativi, nonché l'efficientamento della procedura di concessione dell'integrazione salariale.	60%	AS 2 – A.1	Miglioramento interventi CIGS	Percentuali provvedimenti adottati in rapporto alle istanze di CIGS pervenute	Efficacia	15%	100%	100%	100%	100%	**100%**
					AS 2 – A.2	Esame e verifica del contenuto degli accordi collettivi volti alla istituzione e/o modifica dei fondi di solidarietà bilaterali	Percentuale degli atti istruttori adottati in rapporto agli accordi collettivi pervenuti	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					AS 2 – A.3	Predisposizione ai fini dell'adozione dello schema di decreto interministeriale di istituzione e/o modifica della disciplina dei fondi di solidarietà	Percentuali provvedimenti adottati in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					AS 2 – A.4	Istruttorie di cassa integrazione straordinaria in deroga effettuate	Percentuale di provvedimenti di autorizzazione o di diniego di cassa integrazione straordinaria in deroga adottati in rapporto alle richieste pervenute.	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					AS 2 – A.5	Istruttorie relative alle istanze di decontribuzione per i contratti di solidarietà difensivi e relative alle istanze relative all'erogazione dell'indennità di fermo pesca effettuate	Percentuale di istanze evase in rapporto al numero di istanze pervenute	Efficacia	10%	100%	100% per il fermo pesca 100% per la decontribuzione	100%		
					AS 2 – A.6	Attività di indirizzo e coordinamento per la predisposizione atti amministrativo-contabili legati alla spesa nonché gestione dei capitoli assegnati al Cdr e piani gestionali di competenza, predisposizione atti amministrativo	Percentuale di attività realizzata in rapporto a quella programmata	Efficacia	9%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale degli ammortizzatori sociali					contabili legati al ciclo del Bilancio								
					AS 2 – A.7	Predisposizione bozza di Decreti Interministeriali (di assegnazione delle risorse finanziarie alle Regioni per le aree di crisi industriale complessa e di disciplina della cigs per il settore dei call center)	Bozze di decreti predisposti su bozze di decreti da predisporre	Efficacia	10%	2	2	100%		
					AS 2 – A.8	Attività di collaborazione all'avvio del "programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia"	Partecipazione ad almeno un progetto	Efficacia	1%	> 1	2	100%		
					AS 2 – A.9	Predisposizione atti amministrativo-contabili di impegno, trasferimento e rimodulazione, inerenti allo svolgimento e alla definizione delle attività procedurali della spesa tra i piani gestionali e i capitoli di competenza di bilancio.	Percentuale di attività realizzata in rapporto a quella programmata	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					AS 2 – A.10	Monitoraggio sulle attività di gestione dei capitoli di spesa	Percentuale di attività realizzata in rapporto a quella programmata	Efficacia	10%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale degli ammortizzatori sociali				AS 2 – A.11	Predisposizione atti amministrativo-contabili inerenti alle procedure relative agli LSU.	Percentuale di attività realizzata in rapporto a quella programmata	Efficacia	5%	100%	100%	100%		
		AS 3 - A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	AS 3 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	- 16	100%	100%	
		AS 4 – A	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	10%	AS 4-A.1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione	Efficacia	100%	80%	100%	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali	**PP 2 – A**	Vigilanza, indirizzo e coordinamento dell'attività degli enti previdenziali al fine di garantire l'adeguatezza del sistema previdenziale.	66%	PP 2 - A.1	Monitoraggio atti riguardanti il Sistema previdenziale e l'attuazione delle disposizioni di legge che lo hanno riformato	Percentuale di atti monitorati/atti di monitoraggio dovuti o richiesti	Efficacia	15%	75%	75%	100%	100%	**97%**
					PP 2 - A.2	Vigilanza sull'assetto del sistema Pensionistico obbligatorio dei Dipendenti pubblici e privati e dei lavoratori autonomi.	Percentuale di atti monitorati /atti di monitoraggio previsti	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					PP 2 - A.3	Vigilanza, indirizzo e coordinamento dell'attività degli enti previdenziali privati. -Esercizio dell'alta vigilanza e indirizzo sulle forme pensionistiche complementari, in collaborazione con la COVIP.	Rapporto tra gli atti sottoposti dagli enti previdenziali privati e loro iscritti e le iniziative o i provvedimenti adottati	Efficacia	18%	100%	100%	100%		
					PP 2 - A.4	Vigilanza sulla corretta applicazione della normativa internazionale ed europea di sicurezza sociale.	Rapporto tra atti monitorati e atti di monitoraggio previsti	Efficacia	11%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali				PP 2 - A.5	Istruttoria bilanci preventivi, consuntivi e note di variazione. Analisi dei piani triennali degli investimenti degli enti previdenziali pubblici.	Rapporto tra atti istruiti/atti sottoposti ad istruttoria	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					PP 2 - A.6	Gestione dei trasferimenti agli enti previdenziali	Percentuale di decreti di trasferimento e di impegno e di Ordini di pagamento effettuati/ decreti di trasferimento e di impegno e di Ordini di pagamento dovuti	Efficacia	20%	100%	100%	100%		
					PP 2 - A.7	Vigilanza sull'ordinamento degli Istituti di patronato e di assistenza sociale. Gestione amministrativo contabile delle risorse destinate al finanziamento degli Istituti di patronato.	Percentuale di attività completate - istanze evase / totale di attività richieste – istanze pervenute	Efficacia	15%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali				PP 2 - A.8	Collaborazione alle attività di cui al Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia e di cui alla Strategia della Trasformazione Digitale.	Partecipazione ad almeno un progetto	Efficacia	1%	>1	3	100%		
		PP 3 - A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	PP 3 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	1	90%	90%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali	**PP 4 – A**	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	4%	PP 4 – A .1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione	Efficacia	100%	80%	80%	100%	100%	
	Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative	**SSLPA 2-A**	Rafforzamento delle attività per assicurare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e le politiche assicurative	60%	SSLPA- 2 A.1	Studio, analisi e predisposizione di pareri, atti e provvedimenti volti alla regolazione, all'attuazione e all'interpretazione della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tra cui la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.	Percentuale di analisi tecniche effettuate, di atti e provvedimenti presentati e/o emanati, volti alla regolazione, all'attuazione e all'interpretazione della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tra cui la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, rispetto a quelli individuati.	Efficacia	50%	100%	100%	100%	100%	**100%**
					SSLPA- 2 A.2	Politiche assicurative: vigilanza, indirizzo e coordinamento dell'INAIL. Trasferimento risorse e gestione fondi. Affari legali e contenzioso INAIL	Percentuale di atti amministrativi, contabili, di designazione e controllo, referti, note, comunicazioni e pareri, predisposti sulla base delle attività programmate rispetto a quelli previsti.	Efficacia	25%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
	Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative				SSLPA- 2 A.3	Indirizzo, vigilanza e monitoraggio sull'Ispettorato nazionale del lavoro (INL). Trasferimento risorse. Ricorsi straordinari al Presidente della Repubblica.	Percentuale atti amministrativi, contabili, di governance e in materia di contenzioso, concernenti l'INL rispetto agli atti previsti	Efficacia	25%	100%	100%	100%		
		SSLPA 3 -A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	SSLPA 3 - A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	0	100%	100%	
		SSLPA 4-A	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	10%	SSLPA 4 - A.1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione	Efficacia	100%	80%	100%	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà	**SSA2-A**	•Programmazione sociale e rete sociale. Erogazioni Fondi nazionali; •Prosecuzione degli interventi di competenza sulle linee di investimento del PNRR; •Programma Nazionale per l'Inclusione e la lotta alla povertà 2021-2027. Gestione Code della programmazione PON Inclusione e POI FEAD 2014-2020; •Potenziamento servizi di cura per le persone disabili e non autosufficienti; •Certificazione delle spese a valere sul PON Inclusione e POI FEAD Programmazione 2014-2020. Inizio certificazione delle spese a valere sulla programmazione 2021-2027;	65%	SSA2-A.1	Elaborazione dei provvedimenti per il finanziamento della spesa sociale in favore di Regioni ed Enti locali - Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale (FLP), Fondo nazionale per le politiche sociali (FNPS), Fondo per le non autosufficienze (FNA), Fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare (FAPCD), Fondo per la sperimentazione del reddito alimentare e degli altri fondi sociali. Gestione amministrativo-contabile e monitoraggio dei trasferimenti di natura assistenziale all'INPS	Enti (Regioni, Ambiti territoriali sociali e INPS) cui sono state trasferite risorse / Enti (Regioni, Ambiti territoriali sociali, INPS) che hanno correttamente rendicontato	Efficacia	20%	100%	100%	100%	100%	**97%**
					SSA2-A.2	Implementazione del LEPS "Prevenzione allontanamento familiare - P.I.P.P.I." attraverso gli interventi della linea di investimento (1.1.1) che riguarda l'attività di sostegno alle capacità genitoriali e la prevenzione della vulnerabilità delle	N. di ATS nei quali è stato attivato PIPPI/n. di ATS attivi	Efficacia	15%	515/610	561/610	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà					famiglie e dei minori e le risorse del Fondo Nazionale per le Politiche Sociali								
					SSA2-A.3	Implementazione degli interventi di housing temporaneo (L. 1.3.1) con l'obiettivo di creare un sistema di accoglienza per le persone in condizioni di elevata marginalità sociale. Implementazione degli interventi per la realizzazione di centri servizio (stazioni di posta) per il contrasto alla povertà estrema e per le persone senza fissa dimora (L 1.3.2)	Provvedimenti adottati in esito alla valutazione delle istanze di modifica delle proposte progettuali dell'avviso 1 PNRR presentate dagli ATS/n. istanze pervenute.	Efficacia	10%	90%	100%	100%		
					SSA2-A.4	Programmazione sociale e rete sociale	n. di specifici sottogruppi di lavoro attivati in seno alla Rete per la protezione e l'inclusione sociale per l'attuazione dei LEPS alla luce del Piano nazionale interventi e servizi sociali 2024-2026	Efficacia	5%	≥ 2	2	100%		
					SSA2-A.5	Piena attuazione del Sistema informativo unitario dei servizi sociali e azioni di supporto all'implementazione delle banche dati.	% ambiti inseritori che alimentano le banche dati del sistema informativo dell'offerta dei servizi sociali (banca dati servizi attivati, banca dati delle professioni e banca dati degli assistenti sociali).	Efficacia	10%	89%	89%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà				SSA2-A.6	Implementazione della disciplina in materia di indicatore della situazione economica equivalente (ISEE). Adozione di ulteriori provvedimenti di regolazione in materia di ISEE	N. Provvedimenti adottati	Efficacia	10%	≥ 1	1	100%		
					SSA2-A.7	Gestione code della programmazione 2014-2020. Gestione delle risorse europee con riferimento al PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027.	Percentuale attività realizzate	Efficacia	15%	100%	100%	100%		
					SSA2-A.8	Certificazione delle spese in materia di PON Inclusione e PO I FEAD a valere sulla programmazione 2014-2020. Inizio dell'esercizio della funzione contabile a valere sulla programmazione 2021-2027.	Percentuale attività realizzate	Efficacia	15%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà	**SSA 3 – A**	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	SSA 3 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	2	90%	90%	
		SSA 4 – A	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	5%	SSA 4-A.1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione	Efficacia	100%	80%	100%	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione per le politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti	**PM2 – A**	Favorire l'ingresso e il soggiorno per motivi di lavoro dei cittadini di paesi terzi, al fine di disincentivare la migrazione irregolare e facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro. Rafforzamento delle politiche di immigrazione	65 %	PM2 – A.1	Valorizzazione dei contenuti e dei risultati degli interventi volti all'inclusione socio-lavorativa dei migranti e promozione della cultura del rispetto.	Pubblicazione e diffusione di almeno 10 Newsletter del Portale Integrazione Migranti	Efficacia	15%	10	10	100%	100%	**100%**
					PM2 – A.2	Svolgimento di tutte le attività comprese nel ciclo di bilancio e realizzazione degli adempimenti finalizzati all'impegno delle risorse assegnate	Percentuale di risorse impegnate su quelle assegnate con il fondo politiche migratorie (cap. 3783) per l'anno di riferimento	Efficacia	15%	98%	98%	100%		
					PM2 – A.3	Programmazione e sviluppo di un sistema di interventi per la gestione integrata delle politiche migratorie, l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei migranti regolarmente presenti in Italia caratterizzati da uno stato di particolare vulnerabilità	Numero di pareri favorevoli resi sui percorsi di integrazione dei MSNA ai fini della conversione del permesso di soggiorno al compimento della maggiore età (art. 32 D.lg. 286/1998)	Efficacia	15%	2000	2000	100%		
					PM2 – A.4	Programmazione e sviluppo di un sistema di interventi per la gestione integrata delle politiche migratorie, l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei migranti regolarmente presenti in Italia caratterizzati da uno stato di particolare vulnerabilità	Percentuale di associazioni iscritte nel registro che hanno relazionato attraverso l'utilizzo dell'applicativo online	Efficacia	5%	90%	90%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione per le politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti				PM2 – A.5	Realizzazione degli adempimenti connessi alla gestione integrata dei fondi europei	Numero proposte progettuali selezionate e ammesse a finanziamento a valere sulla programmazione europea e sulle risorse nazionali assegnate	Efficacia	20%	8	8	100%		
					PM2 – A.6	Espletamento delle procedure di valutazione e approvazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica.	Percentuale di programmi di formazione professionale e civico-linguistico valutati dalla Commissione Interministeriale sul totale di quelli pervenuti	Efficacia	10%	94%	94%	100%		
					PM2 – A.7	Adempimenti connessi all'adozione e alla realizzazione del Decreto flussi	Numero di report di monitoraggio sull'utilizzo delle quote	Efficacia	10%	2	2	100%		
					PM2 – A.8	Adempimenti connessi all'adozione e alla realizzazione del Decreto flussi	Adesioni al protocollo d'intesa con le organizzazioni datoriali per la realizzazione di procedure semplificate per l'ingresso di cittadini stranieri per motivi di lavoro	Efficacia	5%	60	60	100%		
					PM2 – A.9	Implementazione del progetto PUOI PLUS per l'inserimento socio-lavorativo di migranti vulnerabili	Rapporto tra nulla osta richiesti e doti disponibili nella prima finestra temporale prevista dall'Avviso	Efficacia	5%	50%	50%	100%		
		PM3 – A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione	30%	PM 3 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	- 14	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione per le politiche migratorie e per l'inserimento sociale e lavorativo dei migranti		generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)											
		PM4 – A	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	5%	PM4 – A.1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione	Efficacia	100%	80%	80%	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese	**TS-2-A**	Piena attuazione ed operatività della riforma del Terzo settore	65%	TS2 – A.1	Adozione e pubblicazione degli atti di avvio dei procedimenti di ammissione ai benefici e adozione dei provvedimenti di individuazione dei beneficiari, nel rispetto dei termini previsti	Numero degli enti del terzo settore beneficiari di misure di sostegno	Efficacia	35%	45.000	54.156	100%	100%	**100%**
					TS2 – A.2	Atti contabili di erogazione delle risorse finanziarie	Rapporto percentuale tra risorse finanziarie impegnate e risorse finanziarie assegnate al DG per la promozione dell'economia sociale	Efficacia	25%	99/100	99/100	100%		
					TS2 – A.3	Verifiche sulla conformità normativa e sul corretto utilizzo delle risorse finanziarie erogate dall'Amministrazione, anche attraverso il personale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro	Percentuale di notifica di decisione definitiva degli esiti dei controlli mediante comunicazione ai destinatari in rapporto alle verifiche espletate	Efficacia	20%	100%	100%	100%		
					TS2 – A.4	Accompagnamento degli enti del terzo settore nelle procedure di ammissione ai benefici, nello svolgimento delle attività e nell'adozione delle procedure di rendicontazione delle risorse attribuite	Percentuale di quesiti esaminati su quesiti pervenuti	Efficacia	10%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese				TS2 – A.5	Promozione, sviluppo e sostegno delle attività di interesse generale svolte dagli enti del terzo settore, con riferimento alla promozione di un utilizzo etico sicuro affidabile e inclusivo dell'I.A.	n. degli interventi finanziati	Efficacia	10%	≥ 4	13	100%		
		TS-3-A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	TS-3.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	-17	100%	100%	
		TS-4-A	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	5%	TS-4-A.1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione	Efficacia	100%	80%	80%	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione Generale per le Politiche del personale e i servizi generali	**PERS2 – A**	Ottimizzazione della gestione del personale	40%	PERS2 - A.1	Corresponsione del trattamento economico fondamentale, accessorio	Tempestività dei pagamenti (giorni effettivi intercorrenti tra la richiesta di pagamento e la data di pagamento)	Efficacia	10%	24	24	100%	100%	**100%**
					PERS2 - A.2	Attivazione delle procedure finalizzate alla copertura del fabbisogno del personale	Percentuale di assunzioni effettuate sul totale delle assunzioni programmate	Efficacia	30%	85%	100%	100%		
					PERS2 - A.3	Gestione delle relazioni sindacali e della contrattazione integrativa (nr accordi)	Numero accordi sottoscritti/numero accordi programmati	Efficacia	25%	80%	100%	100%		
					PERS2 - A.4	Gestione del contenzioso	Numero di giorni intercorrenti tra la formalizzazione della memoria e la scadenza del termine processuale	Efficacia	15%	18	18	100%		
					PERS2 - A.5	Programma di formazione del personale impegnato nel pagamento delle fatture commerciali	Numero di personale formato/totale personale impegnato nel pagamento delle fatture commerciali	Efficacia	20%	100%	100%	100%		
		PERS 3 – A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	PERS 3 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	- 8,33	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione Generale per le Politiche del personale e i servizi generali	**PERS 4 – A**	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	30%[39]	PERS4 – A.1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione	Efficacia	100%	80%	100%	100%	100%	
	Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca	**INN 4–A**	Miglioramento dell'innovazione tecnologica e digitale	30%	INN4-A.1	Digitalizzazione dei processi, aggiornamento e messa in esercizio dei componenti digitali	Percentuale dei processi completati rispetto alle attività programmate	Efficacia	50%	100%	100%	100%	100%	**100%**
					INN4-A.2	Attuazione del Codice dell'amministrazione digitale (CAD)	Interventi attuativi del CAD realizzati/ interventi attuativi realizzati	Efficacia	50%	100%	100%	100%		
		INN 5 – A	Coordinamento statistico e attività di ricerca	30%	INN5–A.1	Coordinamento statistico	Numero di report statistici effettuati/numero di report statistici programmati	Efficacia	50%	100%	100%	100%	100%	
					INN5-A.2	Attività di studio e ricerca	Relazioni su argomenti di studio e ricerca realizzate/ relazioni su argomenti di studio e ricerca programmate	Efficacia	50%	100%	100%	100%		

[39] Per mero errore materiale nell'allegato n. 4 del PIAO 2025-2027 il peso dell'obiettivo PERS 4-A è stato indicato in misura pari al 10%. A seguito di apposite interlocuzioni con i competenti Uffici, il peso è da intendersi pari al 30%.

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca	**INN 6 – A**	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	INN 6 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	-22	100%	100%	
		INN 7- A	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	10%	INN7 – A.1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione	Efficacia	100%	80%	80%	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025															
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI									Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione per le risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica	**RIS3 – A**	Ottimizzazione della gestione delle risorse strumentali	30%	RIS3-A.1	Acquisti di beni e servizi pianificati nel programma biennale degli acquisti di beni e servizi	Numero di acquisti di beni e servizi effettuati/numero acquisti beni e servizio programmati	Efficacia	50%	100%	100%	100%	100%	**100%**
					RIS3 – A.2	Manutenzione, razionalizzazione degli immobili e gestione delle risorse strumentali	Numero di interventi di manutenzione, di razionalizzazione e di gestione delle risorse strumentali realizzati/numero di interventi programmati	Efficacia	50%	100%	100%	100%		
		RIS4 – A	Programmazione, bilancio e previsione della spesa del Ministero	30%	RIS4 – A.1	Formazione dei documenti di programmazione e di bilancio	Formazione dei documenti nei termini assegnati/totale dei documenti di bilancio	Efficienza	50%	100%	100%	100%	100%	
					RIS4 – A.2	Coordinamento sugli strumenti di flessibilità di cassa	Attuazione della modalità di ricognizione standardizzata delle risorse di cassa per il pagamento delle fatture a valere sui residui	Efficienza	50%	100%	100%	100%		
		RIS5 – A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	RIS5 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2025 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	- 11,73	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione per le risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica	**RIS 6 - A**	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	10%	RIS6 – A.1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione	Efficacia	100%	80%	80%	100%	100%	
	Unità di missione per il coordinamento delle attività di gestione degli interventi previsti nel PNRR	**UM1 – A**	Coordinamento delle attività di gestione degli interventi previsti nel PNRR a titolarità del Ministero	90%	UM1-A.1	Attività di coordinamento delle procedure gestionali relative all'attuazione dei progetti PNRR	Percentuale di strumenti di attuazione esaminati rispetto al numero di strumenti di attuazione sottoposti all'esame	Efficacia	34%	100%	100%	100%	100%	**100%**
					UM1-A.2	Validazione mensile dei dati caricati dai Soggetti Attuatori, con riferimento a milestone e target e all'avanzamento fisico e procedurale, secondo le tempistiche e modalità definite dalla Circolare MEF RGS n. 27/2022.	Numero di validazioni mensili effettuate/numero di validazioni previste	Efficacia	33%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2025															
DIPARTIMENTO	**DIREZIONE GENERALE**	**OBIETTIVO**			**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
		Codice obiettivo	**Denominazione obiettivo**	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Unità di missione per il coordinamento delle attività di gestione degli interventi previsti nel PNRR				UM1-A.3	Verifica sulla regolarità delle procedure e delle spese e sul conseguimento di traguardi (milestone) e obiettivi (target)	Percentuale di verifiche effettuate rispetto alle verifiche campionate	Efficacia	33%	100%	100%	100%		
		UM2 – A	Promozione della formazione del personale della Direzione generale (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 2025)	10 %	UM2–A.1	Monitoraggio della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative	Percentuale di dipendenti avviati alle iniziative formative /totale dei dipendenti della Direzione	Efficacia	100%	80%	100%	100%	100%	

A conclusione dell'esposizione dei dati di monitoraggio degli obiettivi di performance afferenti ai titolari di incarico di livello dirigenziale, di seguito la tabella riepilogativa dei risultati conseguiti con riferimento all'obiettivo annuale del dirigente con incarico di funzione dirigenziale di livello generale di consulenza, studio e ricerca.

Tabella 25 Obiettivo annuale di attività istituzionale del dirigente con incarico di funzione dirigenziale di livello generale di consulenza, studio e ricerca 2025

OBIETTIVO ANNUALE DI ATTIVITÀ ISTITUZIONALE DEL DIRIGENTE CON INCARICO DI FUNZIONE DIRIGENZIALE DI LIVELLO GENERALE DI CONSULENZA, STUDIO E RICERCA (2025)												
DIRIGENTE	**OBIETTIVO**		**INDICATORI**								**Avanzamento**	**Grado complessivo avanzamento degli obiettivi**
	Denominazione	**Peso obiettivo**	**Codice**	**Descrizione**	**Metodo di calcolo**	**Tipo**	**Peso %**	**Valore previsto**	**Valore attuale**	**Percentuale realizzazione indicatore**		
DIRIGENTE CON INCARICO DI FUNZIONE DIRIGENZIALE DI LIVELLO GENERALE DI CONSULENZA, STUDIO E RICERCA (2025)	Rafforzamento del coordinamento e monitoraggio delle attività finalizzate alla riorganizzazione del Dicastero e supporto al Capo di Gabinetto per il coordinamento amministrativo degli atti di competenza dell'ufficio e in materia di politiche del personale.	100%	1.1	Attività finalizzate alla redazione di atti di coordinamento e di monitoraggio in ordine al processo di riorganizzazione	Rapporto tra atti di coordinamento e monitoraggio realizzati ed atti di coordinamento e monitoraggio programmati	Efficacia quantitativa	33,33%	100%	100%	100%	100%	**100%**
			1.2	Attività finalizzate per la redazione di note tecniche ed appunti per il Ministro e attività di raccordo e coordinamento con gli uffici di diretta collaborazione e con le strutture competenti del Ministero.	Rapporto Percentuale tra: note ed appunti sottoposti al Ministro, partecipazione a tavoli tecnici/ attività di competenza, con riferimento sia alle attività di cui al punto 1.1 e sia alle attività di cui al punto 1.3	Efficacia quantitativa	33,33%	100%	100%	100%		
			1.3	Attività di supporto al Capo di Gabinetto per il coordinamento amministrativo degli atti di competenza dell'ufficio e in materia di politiche del personale: istruttoria degli atti da sottoporre alla firma del Sig. Ministro e raccordo con competenti strutture del Ministero e partecipazioni a tavoli tecnici	Rapporto Percentuale tra: attività di istruttoria, e atti sottoposti alla firma del Sig. Ministro, partecipazione tavoli tecnici/ attività di competenza	Efficacia	33,33%	100%	100%	100%		

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

3.3.3 Misurazione e valutazione della Performance Organizzativa dei Dipartimenti

La performance organizzativa di ciascun Dipartimento è determinata, in conformità alle previsioni del SMVP, sulla base dei risultati degli obiettivi di performance organizzativa delle Direzioni generali di pertinenza.

In particolare, il risultato della performance organizzativa dei singoli Dipartimenti è determinato dalla media aritmetica del punteggio della performance assegnato a ciascuna Direzione generale afferente al medesimo Dipartimento. In considerazione dei risultati conseguiti dalle unità dirigenziali di livello generale per gli obiettivi di performance organizzativa - per la cui analitica rappresentazione si rimanda alla tabella n. 23 - con riferimento all'anno 2025 la performance organizzativa dei Dipartimenti risulta pienamente raggiunta, come rappresentato nei grafici seguenti.



Figura 12 Performance organizzativa del Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro
Fonte: Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

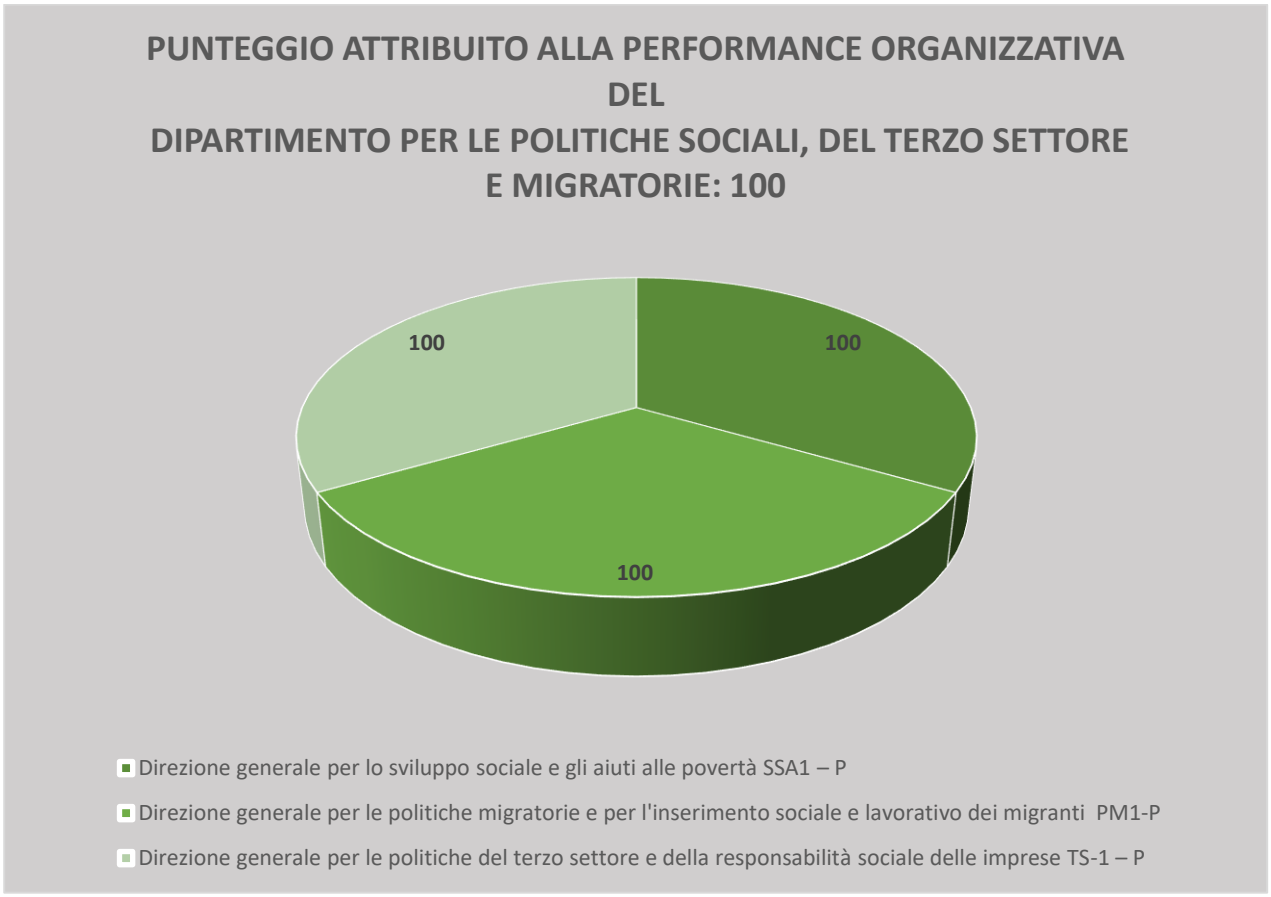


Figura 13 Performance organizzativa del Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie
Fonte: Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie



Figura 14 Performance organizzativa del Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi
Fonte: Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi

4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La misurazione della performance è stata attuata, in conformità al SMVP, facendo riferimento al set di indicatori individuati, per ciascun obiettivo, in sede di programmazione e verificata in sede di monitoraggio.

In particolare, le attività di monitoraggio per il 2025 sono state effettuate secondo le modalità di seguito descritte:

- monitoraggio intermedio: è stato condotto con riferimento al periodo di rilevazione 1° gennaio-30 giugno 2025, con lo scopo di analizzare l'andamento degli obiettivi, consentendo eventualmente - laddove si fossero verificati scostamenti- la rimodulazione degli stessi.
  I dati di monitoraggio sono stati acquisiti direttamente dalle strutture competenti con le modalità già stabilite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) vigente[40].

- monitoraggio finale: è stato effettuato a consuntivo al termine dell'anno di riferimento in quanto finalizzato a verificare il livello di realizzazione definitiva dei singoli obiettivi.
  Per il 2025, il monitoraggio finale è stato svolto secondo le prescrizioni ed i modelli contenuti nel SMVP aggiornato[41] che, a garanzia dei valutati, si applica a partire dal ciclo performance 2025 (in particolare è stata considerata anche per il 2025 la già citata graduazione della percentuale di avanzamento dell'obiettivo di tempestività dei pagamenti in funzione del numero di giorni di ritardo effettivi[42]).

Nel corso del 2025, il Ministero ha proseguito ed intensificato le attività, già avviate nell'anno precedente, per lo sviluppo di un nuovo applicativo informatico *("PerforM$_{LPS}$")*, finalizzato a gestire digitalmente, in forma integrata e dinamica, le attività di monitoraggio della performance fino alla misurazione del Valore Pubblico creato/conservato, secondo il modello piramidale già illustrato.

[40] Adottato con il D.M. n. 157 del 23 ottobre 2024.
[41] Adottato con il già menzionato D.M. n. 13 del 30 gennaio 2026.
[42] Cfr. sul punto il paragrafo 3.3.2.2, Box 1.

www.lavoro.gov.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali