



Relazione della performance 2019

Adottata con Delibera del CdA n. 9 del 25 giugno 2020

Indice

1	Principali risultati raggiunti – Sintesi.....	3
1.1	L’INAPP in breve.....	3
1.2	Gli obiettivi ed i risultati conseguiti	5
2	Analisi del contesto e delle risorse	11
3	La performance organizzativa.....	15
3.1	Obiettivi e risultati annuali.....	15
3.2	Obiettivi triennali, risultati annuali e stato di avanzamento	19
3.3	Valutazione complessiva della performance organizzativa	21
4	La performance individuale	22
5	I processi di misurazione e valutazione	23
	Allegato 1 – Misurazione e valutazione della performance organizzativa 2019	25
	Allegato 2 – Misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e responsabili di funzione/unità organizzativa	33

1 Principali risultati raggiunti – Sintesi

La Relazione annuale sulla performance persegue due principali finalità:

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

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

In questa prima sezione l'Amministrazione descrive sinteticamente i risultati più rilevanti, conseguiti nell'annualità di riferimento, con particolare attenzione agli aspetti di maggior interesse per gli stakeholder esterni, ossia il grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi, i risultati conseguiti per quanto riguarda gli indicatori di impatto più significativi previsti nel Piano della performance 2019-2021, infine, i risultati raggiunti nella realizzazione di progetti particolarmente rilevanti e considerati come prioritari.

1.1 L'INAPP in breve

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

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

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

L'INAPP svolge attività di ricerca in ambito statistico ed è Ente di informazione statistica del Sistema statistico nazionale (SISTAN).

È Agenzia nazionale per specifiche azioni del Programma Erasmus Plus per il periodo 2014-2020 e Punto Nazionale di Riferimento per l'assicurazione della qualità del sistema formativo, in collegamento con la rete europea EQAVET; è Ente capofila per l'Italia del progetto Refernet del CEDEFOP, coordina il

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

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

progetto sull'implementazione dell'Agenda europea per l'*Adult Learning*, partecipa all'indagine OCSE-PIAAC, nonché ai programmi di ricerca di Eurofound.

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

Dal 1° gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2020 – a seguito di designazione da parte dell'Autorità di Gestione ANPAL e sulla base di una specifica Convenzione³ – l'INAPP opera in qualità di Organismo Intermedio del PON Sistemi e Politiche Attive per l'Occupazione (SPA0) del Fondo Sociale Europeo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 123 del Regolamento (UE) n. 1303/2013.⁴

In tale veste, l'Istituto è responsabile dell'attuazione di numerose e rilevanti azioni previste dal PON e delegate ad INAPP in coerenza con la *mission* attribuitagli dal D.Lgs. n.150/2015 e in funzione delle capacità e competenze sviluppate dall'Istituto. Tali azioni, in particolare, insistono sull'Asse I del PON - Occupazione, sull'Asse II - Istruzione e Formazione e sull'Asse IV - Capacità istituzionale e sociale. Inoltre, sono state assegnate all'INAPP risorse per l'Assistenza tecnica (Asse V).

In attuazione della citata Convenzione, l'INAPP ha predisposto il Piano di attuazione 2018 – 2020. Al Piano di Attuazione triennale, approvato dall'Autorità di Gestione, è seguito un Piano triennale, articolato per annualità⁵ che costituisce lo strumento di pianificazione esecutiva.

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

In funzione delle attività ed in coerenza con la propria *mission* l'Istituto persegue un costante rafforzamento del proprio posizionamento scientifico, sviluppando collaborazioni con istituzioni, università ed enti di ricerca nazionali e internazionali (tra cui ad esempio: ISTAT, LUISS, Sapienza, Tor Vergata, Roma Tre, Università di Essex).

I principali interlocutori istituzionali dell'INAPP sono:

- il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
- il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca;
- la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- le Regioni;

³ La Convenzione è stata originariamente stipulata in data 26.10.2017 tra ANPAL e INAPP ed il Piano di Attuazione, che ne costituisce parte integrante, è stato approvato nella sua prima versione con Decreto Direttoriale ANPAL n. 468 del 29 dicembre 2017. La Convenzione ed il Piano di Attuazione sono poi stati oggetto di successive modifiche e aggiornamenti per effetto, principalmente, del diverso fabbisogno finanziario dovuto alla progressiva stabilizzazione del personale precedentemente inquadrato con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato e dell'introduzione della "metodologia per la definizione del tasso forfettario dei costi indiretti" ai fini della rendicontazione. Sono attualmente vigenti l'Addendum I del 09.08.2019 alla Convenzione del 27.02.2019 ed il relativo Piano di Attuazione.

⁴ Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 pubblicato sulla GUUE del 20.12.2013 reca disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e definisce disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e abroga il Regolamento (UE) n 1083/2006 del Consiglio.

⁵ Il Piano triennale 2018-2020 articolato per annualità, nella versione attualmente vigente, è stato approvato con Determina n. 391 del 12.09.2019 e successiva Determina di rettifica n. 496 del 29.10.2019.

- l'ANPAL;
- l'Istituto italiano di Statistica;
- l'Istituto nazionale di Previdenza sociale;
- le Parti sociali;
- tutti gli Enti Pubblici di Ricerca, a livello di Conferenza dei Presidenti e dei Direttori generali;
- le Università.

A livello di organismi europei ed internazionali:

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

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

1.2 Gli obiettivi ed i risultati conseguiti

Il 2019 ha rappresentato la conclusione di un ciclo triennale complesso e sfidante per l'Istituto.

Nel 2017 è stata avviata la transizione rispetto alla nuova mission attribuita all'INAPP nel quadro del ridisegno della *governance* delle politiche del lavoro nel nostro paese⁶. Nel 2018 l'Istituto ha consolidato il suo nuovo ruolo⁷ divenendo Organismo intermedio del PON SPAO e rilanciando le attività di ricerca scientifica e terza missione negli ambiti di competenza.

Nel 2019, per la prima volta, l'Istituto si è dotato di un unico documento di programmazione strategico-gestionale che integra il Piano triennale di attività (PTA) con il Piano della performance (PTP 2019-2021) e con il Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (PTPCT 2019-2021). L'integrazione degli atti di programmazione ha sostenuto una chiara e coerente finalizzazione del complesso delle attività dell'Istituto rispetto ai tre ambiti strategici (Ricerca Istituzionale, Ricerca Scientifica e Terza Missione) definiti per gli Enti Pubblici di ricerca⁸.

⁶ D.Lgs. 150 del 14 settembre 2015

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

⁸ D.Lgs. 218/2016, art.17, e Linee Guida per la valutazione degli EPR (giugno 2017) definite dall'ANVUR e dalla Consulta dei Presidenti degli EPR (ConPer).

Gli indirizzi strategici, deliberati dal CdA INAPP⁹ per il triennio 2019-2021, sono stati assunti quali obiettivi specifici dell'Istituto.

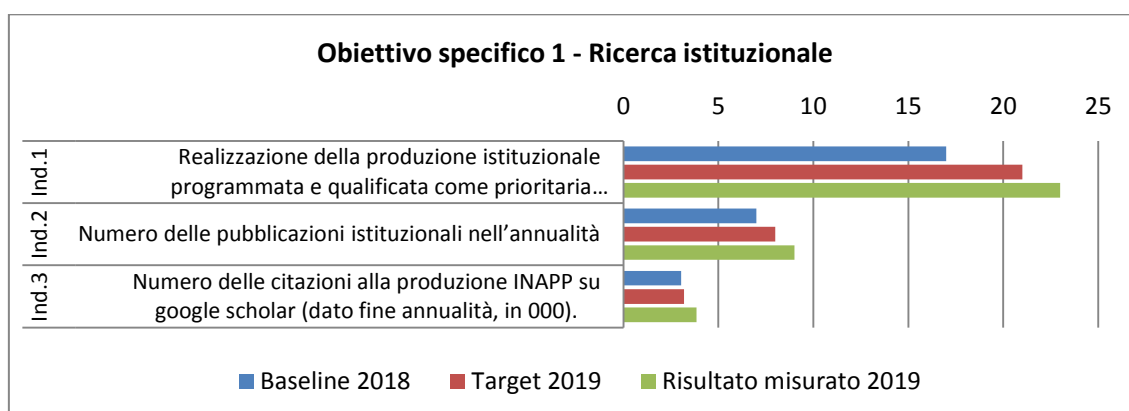
Il conseguimento di questi obiettivi, finalizzato a potenziare il contributo dell'Istituto allo sviluppo culturale, scientifico e socioeconomico del Paese, è responsabilità dell'intero Istituto; il loro perseguimento è stato affidato alle unità organizzative sulla base delle specifiche responsabilità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

Di seguito sono presentati, in forma tabellare e visuale, i risultati programmati (target) e conseguiti nell'annualità.

Obiettivo specifico 1 – Ricerca istituzionale

Condurre attività di studio, ricerca, monitoraggio e valutazione nell'ambito delle politiche economiche, sociali, del lavoro e della formazione, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni e delle loro cause e sulla valutazione degli interventi di policy più recenti, in via prioritaria quelli relativi a mercato del lavoro, povertà e previdenza, nonché sull'elaborazione di scenari e proposte di policy, con particolare riferimento all'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico.

OS1 Ricerca Istituzionale	Indicatori	Baseline 2018	Target 2019	Risultato misurato 2019	Fonte dati
Ind.1	Realizzazione della produzione istituzionale programmata e qualificata come prioritaria (Rapporti di ricerca e Studi ed analisi nell'annualità).	17	21	23	Int.
Ind.2	Numero delle pubblicazioni istituzionali nell'annualità	7	8	9	Int.
Ind.3	Numero delle citazioni alla produzione INAPP su google scholar (dato fine annualità, in 000).	3,039	3,191	3,842	Est.



⁹ [Delibera n. 1 del 16 gennaio 2019 del CdA INAPP.](#)

L'obiettivo specifico 1 Ricerca istituzionale è stato presidiato tramite tre indicatori, di cui uno derivante da fonte dati esterna (Google Scholar). I risultati conseguiti nell'annualità sono in tutti e tre casi superiori ai target programmati. Nel loro complesso evidenziano come l'Istituto abbia saputo far fronte non solo a funzioni rilevanti, tradizionalmente affidategli ex lege e/o dal Ministero vigilante e da altri importanti stakeholder, ma anche, confermando l'andamento dell'annualità precedente, alle sue nuove responsabilità quale Organismo intermedio del PON SPAO. L'impegno posto nell'assolvere, con tempestività e qualità, alla funzione di Organismo intermedio ha consentito di dare una prima, ma significativa attuazione a quella relazione virtuosa biunivoca che permette il trasferimento dei risultati della ricerca scientifica a vantaggio dell'implementazione delle politiche e dei sistemi (lavoro, formazione, policy di inclusione), obiettivo primario del PON SPAO. Nello stesso tempo le attività d'implementazione delle politiche e dei sistemi, assolate quale Organismo intermedio, permettono uno sviluppo degli indirizzi della ricerca scientifica maggiormente finalizzata sui fabbisogni conoscitivi e valutativi espressi dai decisori politici.

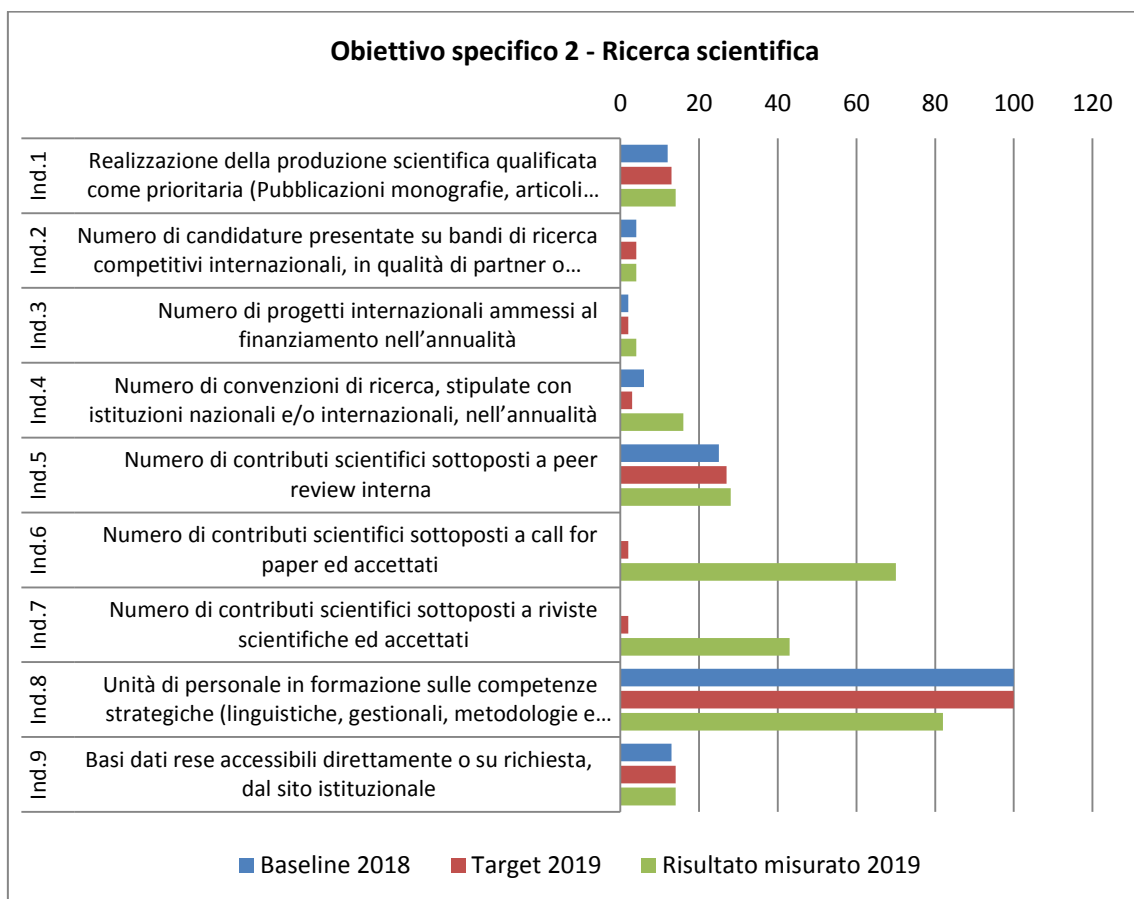
OS2 - Ricerca scientifica

Condurre ricerca policy oriented a carattere multidisciplinare e comparato, ispirata ai più rigorosi standard scientifici e metodologici delle discipline di riferimento, concentrandosi in particolare sull'analisi dei fenomeni in chiave esplicativa, sulla valutazione delle politiche, sull'elaborazione di modelli analitici e previsionali e di scenari e proposte di policy, in via prioritaria negli ambiti relativi a mercati del lavoro, organizzazione del lavoro e sistemi di relazioni industriali; regimi di produzione di competenze e sistemi di politiche della formazione; sistemi di protezione sociale; politiche attive e passive del mercato del lavoro; politiche di inclusione sociale e di investimento sociale; e con particolare riferimento all'impatto socioeconomico del cambiamento tecnologico. A tali fini, accrescere il grado di apertura dell'istituto all'ambiente scientifico nazionale e internazionale attraverso:

- la partecipazione a progetti di grande rilevanza scientifica e lo sviluppo di collaborazioni e di scambi su scala nazionale e internazionale per ricerca di tipo policy-oriented;
- seminari e periodi di ricerca presso l'istituto di ricercatori di altre istituzioni, anche attraverso l'integrazione nello svolgimento dei progetti e delle attività dell'istituto;
- l'implementazione di procedure di valutazione tra pari delle attività di ricerca dell'istituto, in accordo con l'attuazione delle disposizioni normative al riguardo;
- l'investimento nella formazione del personale dell'Istituto in aree strategiche quali le competenze metodologiche e linguistiche;
- il consolidamento dell'attività di costruzione di basi di dati e lo sviluppo di un sistema unificato delle basi di dati dell'istituto e dell'integrazione con altre basi di dati.

OS2 Ricerca scientifica	Indicatori	Baseline 2018	Target 2019	Risultato misurato 2019	Fonte dati
Ind.1	Realizzazione della produzione scientifica qualificata come prioritaria (Pubblicazioni monografie, articoli ecc.) nell'annualità	12	13	14	Int.
Ind.2	Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner o capofila, nell'annualità	4	4	4	Est.
Ind.3	Numero di progetti internazionali ammessi al finanziamento nell'annualità	2	2	4	Est.

Ind.4	Numero di convenzioni di ricerca, stipulate con istituzioni nazionali e/o internazionali, nell'annualità	6	3	16	Est.
Ind.5	Numero di contributi scientifici sottoposti a peer review interna	25	27	28	Int.
Ind.6	Numero di contributi scientifici sottoposti a call for paper ed accettati	n.d.	2	70	Est.
Ind.7	Numero di contributi scientifici sottoposti a riviste scientifiche ed accettati	n.d.	2	43	Est.
Ind.8	Unità di personale in formazione sulle competenze strategiche (linguistiche, gestionali, metodologie e strumenti della ricerca)	100	100	82	Int.
Ind.9	Basi dati rese accessibili direttamente o su richiesta, dal sito istituzionale	13	14	14	Est.



Il potenziamento dell'obiettivo specifico 2 Ricerca scientifica, conseguente al riposizionamento dell'Istituto avviato nel 2017 nell'ambito del nuovo sistema di governance della Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, si riflette nell'elevato numero di indicatori, di cui sei con fonte dati esterna, considerati per la sua misurazione e valutazione. Nel loro complesso tutti gli indicatori, con un'unica eccezione (ind.8), presentano un risultato pari o superiore al target auspicato.

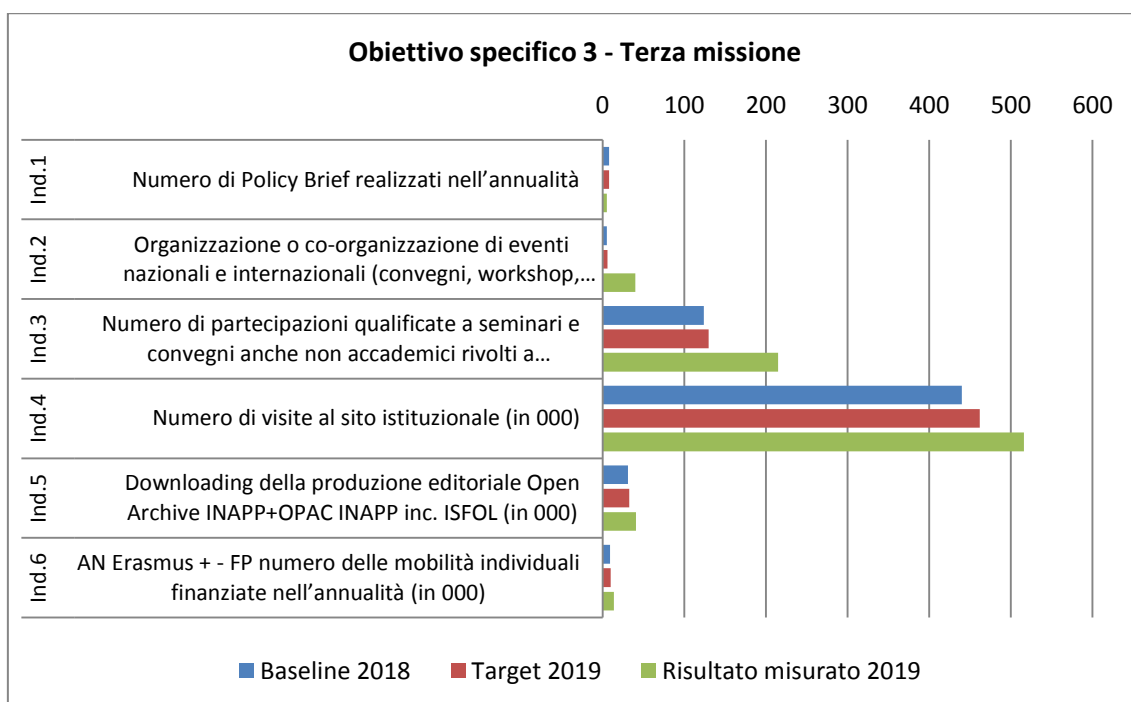
In particolare:

- gli indicatori 2, 3, 4 e 9 presidiano l'indirizzo politico di accrescere il grado di apertura dell'istituto all'ambiente scientifico nazionale e internazionale. L'INAPP ha rispettato il target previsto relativo alla partecipazione ai bandi di ricerca competitivi internazionali, conseguendo un risultato assolutamente lusinghiero in termini di progetti internazionali ammessi al finanziamento (100%). Questo risultato si accompagna al forte rilancio delle partnership tra l'Istituto e i Centri di ricerca e le Università (Ind.4) e al rispetto del programmato per quanto riguarda il potenziale accesso dell'ambiente scientifico alle basi dati proprietarie dell'Istituto;
- gli indicatori 1, 5, 6 e 7 misurano lo sviluppo della qualità della produzione scientifica con riferimento a tre profili specifici ossia la validazione in peer review interna delle pubblicazioni nelle collane editoriali dell'Istituto, la partecipazione ed il tasso di successo dei ricercatori nei call for paper e quindi all'ammissione nelle pubblicazioni e riviste scientifiche, nazionali ed internazionali. In particolare, quest'ultimi due indicatori mostrano un risultato conseguito largamente superiore a dei target forse troppo prudentiali;
- infine, l'indicatore n. 8 intende presidiare la capacità istituzionale di consolidare ad accrescere il potenziale professionale delle proprie risorse umane. Il risultato conseguito nell'annualità è leggermente inferiore a quanto previsto, ma risente dell'investimento elevato effettuato nei due anni precedenti e di difficoltà attuative nella selezione dei fornitori esterni riscontratesi nell'ultimo trimestre dell'annualità.

Obiettivo Specifico 3 - Terza missione

Perseguire una strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione dell'attività, degli strumenti e dei risultati dell'istituto a favore della comunità scientifica, dei policymaker e degli attori rilevanti; organizzare e prendere parte a iniziative divulgative sui temi di elezione dell'istituto a beneficio della comunità.

OS3 Terza missione	Indicatori	Baseline 2018	Target 2019	Risultato misurato 2019	Fonte dati
Ind.1	Numero di Policy Brief realizzati nell'annualità	8	8	5	Int.
Ind.2	Organizzazione o co-organizzazione di eventi nazionali e internazionali (convegni, workshop, conferenze, tavole rotonde) rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza	5	6	40	Int.
Ind.3	Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni anche non accademici rivolti a stakeholder e mondo della pratica.	124	130	215	Int.
Ind.4	Numero di visite al sito istituzionale (in 000)	440,0	462,0	515,8	Est.
Ind.5	Downloading della produzione editoriale Open Archive INAPP+OPAC INAPP – incl. ISFOL- (in 000)	31,0	32,6	40,7	Est.
Ind.6	AN Erasmus + - FP numero delle mobilità individuali finanziate nell'annualità (in 000)	9,0	10,0	13,7	Est.



Così come per l'OS2 anche l'obiettivo specifico 3 Terza missione costituisce una priorità politica espressa sia con riferimento al riposizionamento istituzionale che alla perseguita complementarità tra ricerca scientifica ed istituzionale.

L'obiettivo specifico 3 è stato presidiato da sei indicatori, di cui quattro con fonte dati esterna.

L'indicatore 1 ha inteso misurare la capacità dell'Istituto di assolvere alla funzione affidatagli di *policy advice*. La formulazione dell'indicatore (pubblicazioni da parte dell'Istituto nella forma del *Policy brief*) così come il risultato conseguito, inferiore al target previsto, hanno mostrato come lo stesso indicatore sottovaluti significativamente la funzione di *policy advice* espressa dall'Istituto ai vari livelli d'interlocuzione, spesso tecnica e non solo politica, con i *policy maker*. Il Piano triennale della performance 2020-2022 presenta quindi un indicatore meno formale e più adatto a tracciare il contributo effettivo dei ricercatori INAPP sia a livello nazionale e territoriale che internazionale (ad esempio nell'interlocuzione con la Commissione Europea).

Gli indicatori 2 e 3 presidiano la capacità sia diretta che indiretta dell'Istituto di essere presente in modo qualificato sia nel dibattito scientifico che nella disseminazione e divulgazione di contenuti specialistici a vantaggio della cittadinanza. In entrambi i casi i risultati conseguiti, significativamente superiori ai target previsti, mostrano un potenziale superiore alle aspettative, confermato, peraltro, dal livello sempre elevato degli accessi al sito istituzionale (ind. 4 e 5).

Infine, con l'indicatore n. 6 si è inteso mettere sotto osservazione il ruolo assolto dall'Istituto quale Agenzia Nazionale del programma europeo Erasmus+, ambito formazione professionale ossia VET (*Vocational education and training*). Erasmus+ è divenuto negli anni uno dei più significativi e visibili strumenti operativi dell'Unione Europea a vantaggio dei giovani e dell'integrazione. L'Agenzia Nazionale, anche nell'annualità 2019, è riuscita a rispettare gli impegnativi target proposti dalla Commissione Europea.

2 Analisi del contesto e delle risorse

La seconda sezione ha l'obiettivo di fornire elementi utili per comprendere eventuali mutamenti intercorsi tra la fase di programmazione (Piano della performance 2019-2021) e la fase attuativa e gestionale, evidenziando, in particolare, eventuali, significativi mutamenti di contesto, l'aggiornamento del quadro delle risorse umane, strumentali e finanziarie previste dal Piano (sia in termini di quantità che di qualità), nonché la loro incidenza sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

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

- L'Istituto in conformità a quanto previsto nel Piano dei fabbisogni di personale per il Triennio 2019/2021 e nei limiti delle risorse rese disponibili¹⁰ ha provveduto, nel corso del 2019, alla stabilizzazione di n. 59 unità di personale¹¹ già in forza con contratto di lavoro a tempo determinato¹². Infine, nel dicembre 2019, è stata disposta¹³ e formalizzata l'assunzione a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2020, delle ultime 42 unità di personale ancora con contratti di lavoro a tempo determinato¹⁴. Il completamento della stabilizzazione rappresenta un notevole punto di forza, perché consente all'Istituto di programmare le proprie attività in una prospettiva di più lungo termine, potendo contare sulla disponibilità di un asset consolidato di risorse e competenze.
- In base alla già citata Convenzione tra INAPP e ANPAL, l'Istituto opera in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO e gli sono state inizialmente attribuite risorse complessive pari a € 66.960.000,00. Nel 2019 con la ridefinizione concordata e la stipula di una nuova Convenzione¹⁵ e dell'Addendum I, del 09/08/2019¹⁶, fermi restando gli obiettivi e le azioni originariamente previsti, i finanziamenti da parte dell'AdG sono stati rideterminati in € 51.348.097,80 per il triennio 2018-2020.

Un primo fattore che ha influito sull'esigenza di revisione della Convenzione e del Piano di attuazione alla stessa allegato,¹⁷ è da ricondurre, come detto, alla progressiva stabilizzazione nel

¹⁰ Di cui all'art. 1, co. 811, L. n. 205/2017, per cui "i trasferimenti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'INAPP sono incrementati di 3 milioni di euro per l'anno 2018, 6 milioni di euro per l'anno 2019 e 9 milioni di euro a decorrere dall'anno 2020", al fine "di superare il precariato e di valorizzare la professionalità acquisita dal personale a tempo determinato dell'INAPP impiegato in funzioni connesse con l'analisi, il monitoraggio e la valutazione delle politiche pubbliche, attivando le procedure previste dall'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75".

¹¹ In particolare sono stati immessi in ruolo: 2 unità con inquadramento da Operatore Tecnico, 52 unità con inquadramento da Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca di VI livello professionale, 3 unità con inquadramento da Ricercatore di III livello e 2 unità con inquadramento da Tecnologo di III livello professionale.

¹² Determina n. 228 del 5 giugno 2019.

¹³ In attuazione della Determina n. 547 del 21 novembre 2019.

¹⁴ In particolare: n. 27 unità con profilo di Ricercatore di III livello professionale e n. 15 unità con profilo di Tecnologo di III livello professionale.

¹⁵ Protocollata al n. 14 degli atti negoziali (prot. INAPP 1550 del 1/3/2019).

¹⁶ Protocollato al n. 46 degli atti negoziali (prot. INAPP n. 6317 del 19/08/2019).

¹⁷ Il Piano di attuazione è stato allegato all'Addendum I alla Convenzione del 09/08/2019 (riferimenti sopra citati), di cui costituisce parte integrante. Rispetto alla più ampia riformulazione del dispositivo contenuta nella Convenzione,

corso del triennio 2018/2020 del personale INAPP assunto a tempo determinato e coinvolto, senza soluzione di continuità, nella realizzazione delle attività relative al PON SPAO (prima come Istituto beneficiario quindi come Organismo intermedio). Più in particolare, dal punto di vista finanziario, la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo determinato a indeterminato comporta, lasciando di fatto invariato il complesso delle azioni e delle attività previste, una progressiva e corrispondente riduzione del contributo delle risorse FSE assegnate all'Istituto.

Un secondo fattore è stato rappresentato dall'introduzione dell'opzione di semplificazione dei costi¹⁸. Questa nuova modalità di rendicontazione ha permesso di far emergere un aspetto rilevante delle modalità con cui INAPP persegue ed accompagna la realizzazione degli obiettivi e delle azioni previste dal Piano di attuazione quale Organismo intermedio. L'Istituto infatti cofinanzia, attraverso quota parte del costo del personale, le attività previste a valere sul PON SPAO.

- E' attualmente in corso, tramite interlocuzione con l'AdG ANPAL, una rimodulazione dell'intero piano finanziario triennale 2018/2020, che dovrebbe trasformarsi in un piano quadriennale 2018/2021, nel quale sarà nuovamente rideterminato il valore del piano annuale 2019;
- Per l'espletamento delle funzioni legate all'attuazione degli interventi in qualità di Organismo intermedio l'Istituto ha proceduto ad aggiornare il proprio Sistema di Gestione e Controllo¹⁹. Il sistema rappresenta uno strumento *in progress* suscettibile di aggiornamenti in rispondenza a mutamenti del contesto normativo e procedurale di riferimento, ovvero ad esigenze organizzative ed operative che dovessero manifestarsi in corso d'opera.²⁰
- Il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha, inoltre, approvato²¹ il nuovo Regolamento di Amministrazione, Contabilità e Finanza. La revisione e l'aggiornamento del regolamento²² è stato necessario in funzione delle modifiche normative intervenute in materia di armonizzazione contabile e dell'intervenuto mutamento delle caratteristiche organizzative oltre che dimensionali dell'Istituto.
- L'INAPP ha inoltre partecipato nel 2019 alla sperimentazione di un set comune di indicatori gestionali, proposti del Dipartimento della Funzione Pubblica. La sperimentazione ha costituito un'utile esperienza per rafforzare il monitoraggio degli indicatori gestionali e quindi individuare ulteriori aree di miglioramento nelle procedure e nelle attività di Istituto.
- In data 6 dicembre 2019 il Presidente INAPP ed il Direttore Generale Avv. Paola Nicastro hanno consensualmente risolto il rapporto di lavoro in relazione alla nomina di quest'ultima a Direttore Generale dell'ANPAL. A seguire è stato emanato un avviso pubblico per l'acquisizione di manifestazioni di interesse per il conferimento dell'incarico di Direttore Generale ed è stato avviato il relativo processo di selezione, conclusosi nel corso del 2020 con la nomina dal 1° aprile del Dott. Santo Darko Grillo.

l'Addendum I è stato adottato per recepire esclusivamente gli effetti della stabilizzazione delle risorse avvenuta nel mese di giugno 2019.

¹⁸ In seguito al parere positivo espresso dall'AdG ANPAL - nota prot. n. 14100 del 14.11.2018 – circa la “Descrizione della metodologia per la definizione del tasso forfettario dei costi indiretti ex articolo 68, par. 1, lett. a) del Reg. (UE) n. 1303/2013”

¹⁹ Approvato dall'Autorità di Gestione ed adottato con Determina del Direttore Generale n. 175 del 03.05.2019.

²⁰ L'approvazione della versione originaria del SIGECO da parte di ANPAL è avvenuta con nota prot. n. 7041 del 03.10.2018, mentre l'approvazione della versione 2.0 è avvenuta con nota prot. n. 2916 del 03.05.2019.

²¹ Delibera n. 18 del 10/12/2019

²² A seguito dell'esito positivo del controllo di legittimità e di merito esercitato dal Ministero vigilante, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 218/2016, il Direttore generale ha con Determina n. 84 del 3/4/2020

Di seguito sono presentate due tavole sintetiche relative alle risorse finanziarie e alle risorse umane dell'Istituto nel 2019.

La tavola seguente presenta le entrate stanziare ed effettivamente accertate, distinte per origine del fondo, e restituisce un'immagine aggregata delle attività svolte.

Programmi/Piani/Progetti	Tipologia fonte finanziaria	Entrate (*)		% entrata accertata sul totale accertato
		Stanziare	Accertate	
Attività istituzionali ricorrenti	Fondo Istituzionale	23.351.098	23.351.098	24,16%
Fondo Sociale Europeo 2019 - PON SPAO	Fondo Sociale Europeo – Fondo di Rotazione 2019	16.575.044	13.745.775	14,22%
Erasmus plus funds per le azioni decentrate	Commissione Europea – Fondi Nazionali	56.413.994	56.413.994	58,37%
Erasmus Plus funzionamento periodo 01/01/2019 - 31/12/201	Commissione Europea – Fondi Nazionali	1.998.307	1.998.307	2,07%
Progetto EQAVET NRP 2017-2019	Commissione Europea – Fondi Nazionali	36.792	15.206	0,02%
Erasmus plus - National ECVET team - annualità 2019	Commissione Europea – Fondi Nazionali	20.000	19.000	0,02%
Progetto “MOSPI-Modernizing Social Protection Systems in Italy” (01/01/19-31/12/21)	Fondi Internazionali	821.138	813.375	0,84%
National coordinators for the implementation of the European Agenda for Adult Learning - Agreement 2017-2019	Fondi Internazionali	149.807	40.307	0,04%
Progetto “Compilation of tasks data at the national level and support in the development and testing of a tasks questionnaire (Call for Tender JRC B4 - 12/2018-12/2019)	Fondi Internazionali	110.000	110.000	0,11%
Progetto Youth Employment Partnership (01/10/2018 – 30/09/2021)	Fondi Internazionali	99.500	68.950	0,07%
Refernet Action 2016-2019 – Agreement	Fondi Internazionali	43.620	31.499	0,03%
Progetto “E.QU.A.L. - Enhancing Qualification of Adult Learners through the implementation of Upskilling pathways” (01/10/2018- 30/10/2019)	Fondi Internazionali	37.546	21.516	0,02%
Progetto Fondimpresa 01/07/2019 - 30/06/2020	Fondi nazionali	10.200	10.200	0,01%
Progetto Fondimpresa 01/04/2018 - 31/03/2019	Fondi nazionali	4.355	4.355	0,00%
Forum Nazionale del Terzo Settore	Fondi nazionali	2.949	8.412	0,01%
Totale attività INAPP		99.674.349	96.651.993	100,00%

(*) Il possibile disallineamento tra entrate stanziare e accertate è relativo all'adeguamento di quest'ultime al corrispondente ammontare di spese generate dallo svolgimento delle attività generate nell'ambito delle Piani, programmi e progetti operativi attivati dall'Istituto nel 2019.

Fonte: Rendiconto Generale INAPP esercizio 2019

Di seguito è presentata la dotazione di personale dell'Istituto e le variazioni intervenute nell'annualità.

Risorse professionali per tipologia di contratto, profilo, livello e variazione nell'annualità

Livello	Profili professionali	Ruolo			a Tempo determinato		
		al 1/1/2019	al 31/12/2019	Var. annua	al 1/1/2019	al 31/12/2019	Var. annua
I	Direttore Generale	0	0	0	1	0	-1
II	Dirigenti amministrativi	2	1	-1	2	2	0
I	Dirigente di Ricerca/Tecnologo	6	7	1	0	0	0
II	Primo Ricercatore/Tecnologo	9	6	-3	0	0	0
III	Ricercatori/Tecnologi	76	76	0	47	42	-5
	<i>Totale profilo di ricerca</i>	<i>91</i>	<i>89</i>	<i>-2</i>	<i>47</i>	<i>42</i>	<i>-5</i>
IV-V	Funzionario Amm.ne	13	15	2	0	0	0
IV-VI	C.T.E.R.	94	142	48	52	0	-52
V-VII	CAM	93	91	-2	0	0	0
VI-VIII	Operatore Tecnico	26	25	-1	2	0	-2
VII-VIII	Operatore Amm.ne	5	5	0	0	0	0
	<i>Totale generale</i>	<i>324</i>	<i>368</i>	<i>44</i>	<i>104</i>	<i>44</i>	<i>-60</i>

Come si è detto il personale a tempo determinato ancora in forza al 31 dicembre 2019 è stato integralmente stabilizzato a decorrere dal 1° gennaio 2020.

3 La performance organizzativa

La terza sezione è dedicata alla rendicontazione dei risultati della performance organizzativa. Di seguito sono presentati:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali, evidenziando eventuali scostamenti rispetto ai target e le loro cause;
- i risultati ottenuti rispetto ai target annuali degli obiettivi specifici triennali;
- la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno 2019, tenendo conto dell'effetti del contesto, interno ed esterno, illustrato nella precedente sezione.

3.1 Obiettivi e risultati annuali

Di seguito si rendicontano, per macro-funzioni, i risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi organizzativi annuali. Nell'Allegato 1 alla presente Relazione sono presentati nel dettaglio i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi organizzativi annuali dalle diverse funzioni ed unità organizzative.

Direzione generale e gli Uffici Dirigenziali amministrativo-gestionali

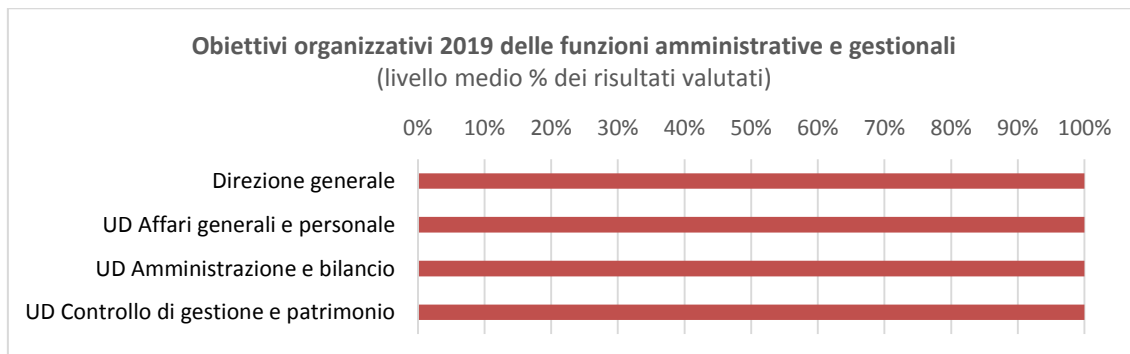
Nell'annualità 2019 alla Direzione generale sono stati affidati due obiettivi organizzativi. Il primo ha previsto un target medio superiore al 60% di realizzazione degli obiettivi organizzativi dell'intero Istituto (con un risultato medio misurato al 96,2%). Il secondo, anch'esso realizzato, prevedeva l'individuazione e il consolidamento di prassi applicative virtuose in applicazione del D.Lgs. 218 del 2016.

UO	Obiettivi organizzativi Direzione generale	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Fonte dati
DG	Coordinare e promuovere le azioni necessarie ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Istituto	% Realizzazione degli obiettivi organizzativi dell'Istituto.	≥ 60%	>96%	100%	Int.
DG	Potenziare le misure per l'attuazione del D.Lgs. 218/2016, con particolare riguardo all'introduzione e/o consolidamento di prassi applicative virtuose	Numero report descrittivi delle prassi applicative.	1	1	100%	Int.

All'UD Affari generali e personale sono stati assegnati cinque obiettivi organizzativi, in un solo caso il risultato misurato è stato inferiore al target previsto (numero di personale interno in formazione) in ragione di difficoltà attuative nella selezione dei fornitori esterni riscontratesi nell'ultimo trimestre dell'anno.

Per quanto riguarda l'UD Amministrazione e bilancio i cinque obiettivi organizzativi, tutti conseguiti, si concentrano sulla gestione amministrativa dell'Organismo intermedio (monitoraggio e rendicontazione), sull'accertamento dei residui attivi e passivi, sulla complessa implementazione dal piano operativo annuale per la dematerializzazione dei processi amministrativi.

Infine, all'UD Controllo di gestione e patrimonio è stata affidata la realizzazione di 6 obiettivi organizzativi, tutti conseguiti, relativi alla gestione del patrimonio, all'approvvigionamento dei beni di consumo, all'elaborazione del rapporto di gestione annuale.



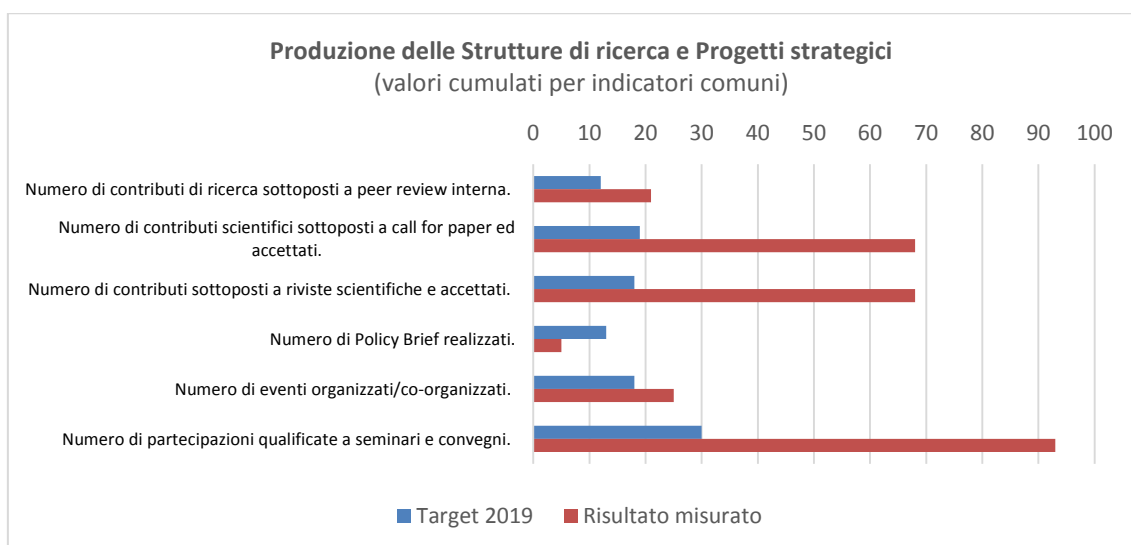
Strutture di ricerca e progetti strategici

Il modello organizzativo dell'INAPP è attualmente articolato su quattro Strutture di ricerca e su due Progetti strategici, intesi come attività di particolare rilevanza scientifica e/o tematica di durata limitata, adottati dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi organizzativi assegnati alle Strutture e ai due progetti strategici vigenti si suddividono per gli obiettivi specifici di riferimento. Ogni Struttura e Progetto sono stati impegnati nella realizzazione di obiettivi organizzativi relativi a:

Obiettivi specifici	Attività e indicatori
OS1 - Ricerca istituzionale	Attività di competenza previste dal Piano di attuazione annuale dell'INAPP come Organismo intermedio del PON SPAO o da altre committenze istituzionali, con indicatori di attuazione fisica - output;
OS2 - Ricerca scientifica	Attività di ricerca scientifica previste a valere sui fondi istituzionali o su altre committenze (protocolli d'intesa, convenzioni ecc.), con indicatori specifici di risultato collegati agli output previsti (pubblicazioni validate in peer review per le linee editoriali dell'Istituto, presentate ed accettate in call for paper, validate per la pubblicazione in riviste scientifiche ecc.);
OS3 - Terza missione	Attività di valorizzazione e disseminazione scientifica e divulgativa collegate agli specifici ambiti di competenza, con indicatori di risultato relativi alle stesse attività (partecipazioni qualificate, ossia come relatori o discussant, ad eventi, organizzazioni o co-organizzazione di convegni, seminari ecc.).

Nel complesso (si veda la visualizzazione seguente) i risultati misurati rispetto agli obiettivi organizzativi di competenza (Allegato 1) sono stati largamente superiori alle previsioni, riflettendosi come abbiamo visto sui risultati conseguiti a livello strategico (obiettivi specifici), ed evidenziando da un lato l'impegno posto dai responsabili e dal personale in questa fase di riposizionamento strategico dell'Istituto, dall'altro anche una sottovalutazione prudentiale del valore pubblico che l'Istituto è in grado di produrre a vantaggio degli attori rilevanti e della cittadinanza.

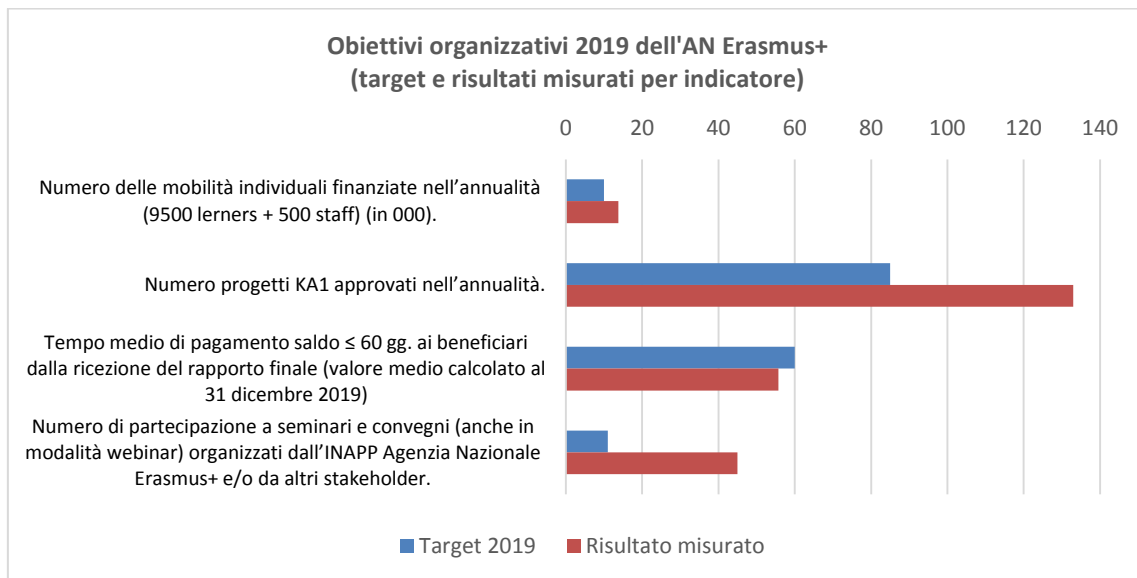


Sul complesso degli obiettivi organizzativi di competenza si rilevano risultati misurati inferiori ai target previsti solo nei seguenti casi:

Unità organizzativa	Indicatore	Cause
Struttura di ricerca: Lavoro e professioni	Numero di Policy Brief realizzati: Target: 8, Risultato misurato: 4	Nel corso dell'annualità i contributi previsti nel formato Policy Brief sono stati realizzati in altre linee editoriali o come contributi tecnico-scientifici "informali".
Struttura di ricerca: Metodologie e Strumenti	Numero di Policy Brief realizzati: Target: 3, Risultato misurato: 1	
Struttura di ricerca: Inclusione sociale	Numero di Policy Brief realizzati: Target: 1, Risultato misurato: 0	
Struttura di ricerca: Sistemi e servizi formativi	Numero di Policy Brief realizzati: Target: 1, Risultato misurato: 0	
Struttura di ricerca: Lavoro e professioni	% Prodotti realizzati su prodotti previsti Piano OI: Target: 100%, Risultato misurato: 82%	Rimodulazione delle attività e degli output in ragione di variazioni delle priorità politiche e/o di ritardi nell'acquisizione di base dati di provenienza esterna.
Struttura di ricerca: Metodologie e Strumenti	% Prodotti realizzati su prodotti previsti Piano OI: Target: 100%, Risultato misurato: 90%	

Agenzia Nazionale Erasmus+ VET

L'AN Erasmus + VET ha superato nell'annualità i target previsti dal Piano della performance come anche dal *work programme* della Commissione Europea. Di seguito è presentata una visualizzazione sintetica.



Servizi trasversali

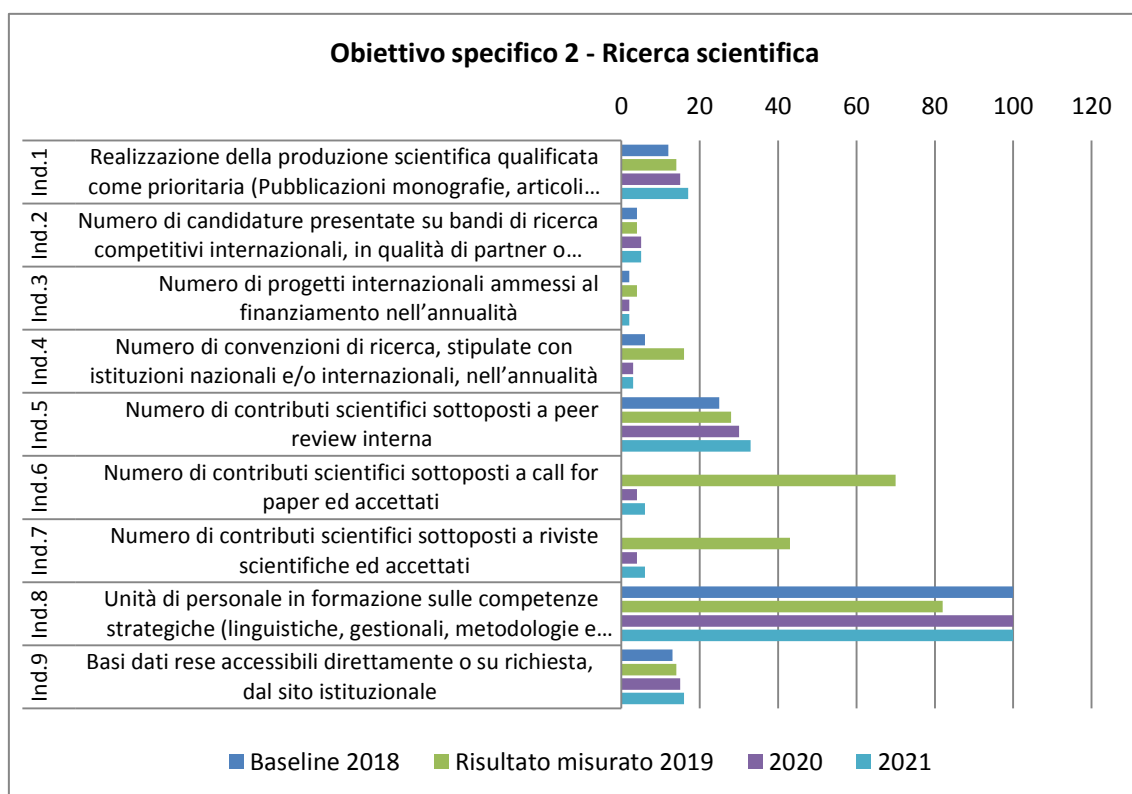
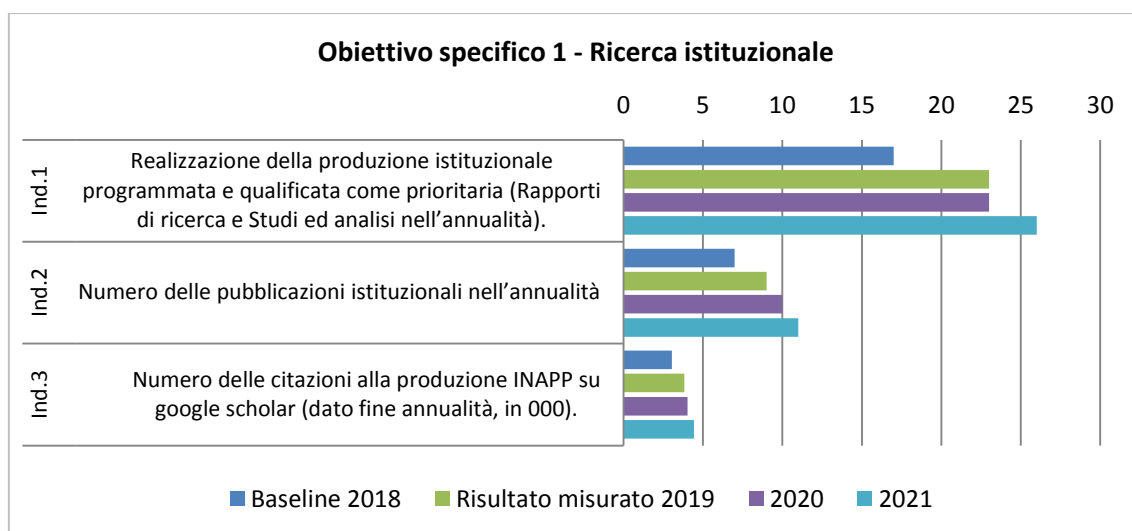
La struttura organizzativa dell'INAPP prevede quattro Servizi trasversali a supporto delle funzioni di amministrazione e di produzione. Gli obiettivi organizzativi assegnati, per i rispettivi ambiti di competenza, sono stati tutti conseguiti con il sostanziale rispetto dei target previsti (si veda Allegato 1).

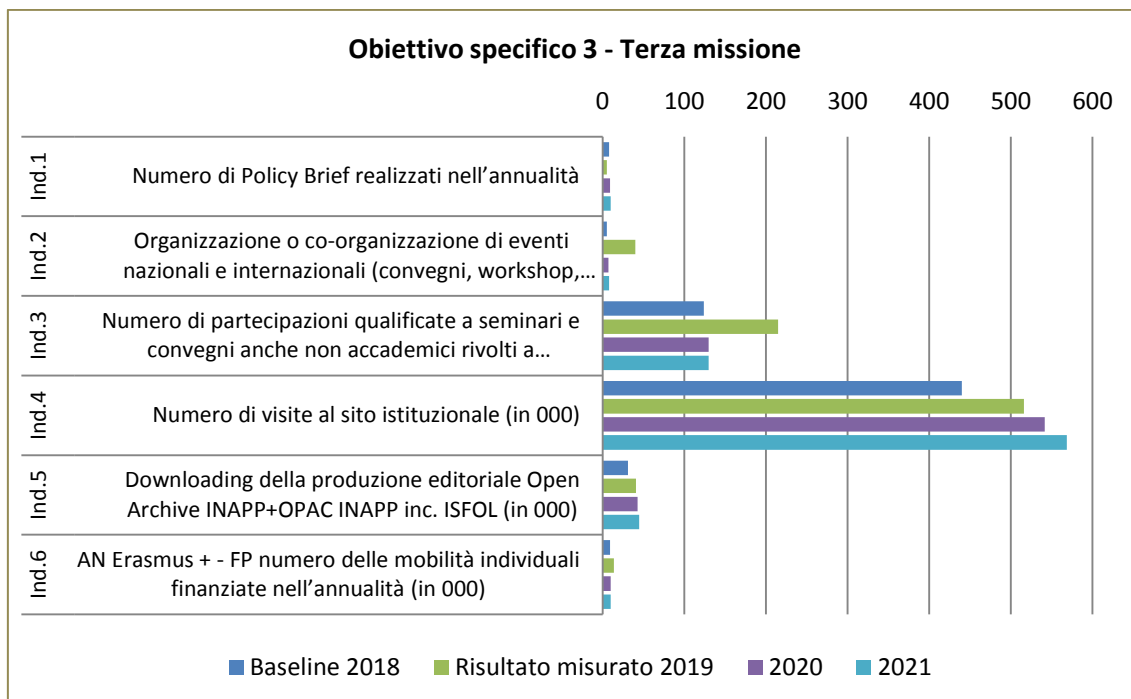
Altre funzioni e unità specialistiche

La struttura organizzativa dell'INAPP si completa con alcune unità/funzioni a carattere specialistico, richieste dalla normativa (come è il caso della Struttura tecnica permanente di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione o il Responsabile della protezione dei dati) o determinate da specifiche esigenze di presidio di taluni progetti di ricerca internazionali. Anche in questo caso (si veda Allegato 1) gli obiettivi organizzativi di competenza ed i relativi target sono stati conseguiti.

3.2 Obiettivi triennali, risultati annuali e stato di avanzamento

Il Piano della performance 2019-2021 si è caratterizzato per una programmazione strategica focalizzata sui tre macro-ambiti previsti dal D.Lgs. 218 del 2016. Questa scelta è stata accompagnata, anche grazie al confronto sviluppato nel percorso laboratoriale con l'Ufficio per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, da un cospicuo presidio di indicatori/target a carattere triennale e da un'ampia articolazione degli obiettivi organizzativi, con indicatori/target di livello annuale. Di seguito, a completamento di quanto presentato al par. 1.2, sono presentate visualizzazioni che evidenziano per ogni obiettivo specifico e relativi indicatori il soddisfacente perseguimento del percorso di crescita definito.





Questo percorso è stato interrotto dall'emergenza sanitaria subentrata a metà febbraio 2020.

Il Piano della performance 2020-2022 ha:

- confermato la struttura della performance strategica o istituzionale definita;
- rifocalizzato alcuni indicatori per rafforzarne la significatività e la robustezza (con la definizione di una specifica anagrafica);
- ampliato ulteriormente l'articolazione della performance organizzativa ed individuale²³ ;
- ma soprattutto riconsiderato i target annuali 2020 e la loro proiezione triennale.

Il radicale cambiamento del contesto esterno e quindi interno ha consigliato un esercizio programmatico prudente e nello stesso tempo richiede all'Istituto un monitoraggio attento e puntuale dell'avanzamento delle diverse linee di attività con l'impegno ad una positiva riconsiderazione dei target in corso d'esercizio, come sostenuto dall'impegno del personale e dalle responsabilità istituzionali.

²³

Il [Piano della performance 2019-2021](#) ha previsto in via sperimentale l'attribuzione di obiettivi organizzativi di gruppo riferiti alle sub-articolazioni organizzative. Alla successiva formalizzazione (Determina Dg. n. 81 del 2019) di queste sub-unità (variamente denominate come gruppi di ricerca, settori, uffici, funzioni ecc.) e dei relativi coordinatori non è seguito un aggiornamento dello stesso Piano che inserisse queste sub-unità nel ciclo delle performance. Con il [Piano della performance 2020-2022](#) queste sub-unità ed ai loro coordinatori entrano pienamente nel ciclo della performance con l'attribuzione di obiettivi organizzativi ed individuali.

3.3 Valutazione complessiva della performance organizzativa

Superati alcuni limiti caratterizzanti il ciclo 2018²⁴, l'Istituto, anche grazie alla collaborazione avviata con l'Ufficio per la valutazione della performance del Dipartimento della Funzione pubblica, ha impostato un Piano della performance 2019-2021 conciso nel suo livello istituzionale, ma ben presidiato da 18 indicatori a carattere triennale, di cui 10 misurati tramite fonti esterne. L'articolazione della performance organizzativa è ampia e copre l'intera struttura organizzativa ed il relativo personale²⁵.

La misurazione della performance organizzativa complessiva annuale è stata effettuata dall'Amministrazione e verificata, con i necessari approfondimenti e riscontri, dall'Organismo Indipendente di valutazione. Ad eccezione dei soli indicatori OS2-Ind.8 e OS3-Ind.1 i risultati misurati risultano pari o superiore ai target 2019 previsti.

L'OIV INAPP ha contribuito al processo di valutazione complessiva della performance organizzativa mediante:

- l'acquisizione dei risultati relativi agli indicatori degli obiettivi specifici nel gennaio 2020;
- richiesta d'integrazione documentale (prot. n. 117 del 30 gennaio 2020 e conseguenti riscontri²⁶) atta ad un approfondimento della misurazione degli indicatori degli obiettivi specifici di pertinenza della valutazione del direttore generale di cui alla proposta del OIV prot. n. 124 del 31 gennaio 2020;
- mediante il processo di validazione che sarà condotto a valle dall'approvazione della presente relazione.

L'OIV ha espresso le proprie considerazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nella propria [Relazione](#), del 30 aprile 2020.

²⁴ Si veda la [Relazione della performance 2018](#) ed il relativo [documento di validazione dell'OIV INAPP](#).

²⁵ Nel [Piano della performance 2019-2021](#) l'Amministrazione ha previsto, in deroga al SMVP 2018, che la valutazione del personale, inquadrato nei livelli IV-VIII, verrà effettuata solo sulla base dei criteri previsti per comportamenti organizzativi (p.178)

²⁶ Di cui ai protocolli interni n. 118 e 119 del 30 gennaio 2020.

4 La performance individuale

Di seguito si rendiconta, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance 2018 (SMVP), la valutazione degli obiettivi individuali del Direttore generale.

Rif. OS	Cod.	Valutato	Obiettivi individuali	Indicatori	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Peso% (tot.=40)	Fonte dati
OS1-2-3	IDG1	Direttore generale	Programmazione delle attività di ricerca in coerenza con gli indirizzi strategici.	Proposta al CdA del Piano triennale di attività.	1	1	100%	15	Int.
OS1-2	IDG2	Direttore generale	Analisi dell'andamento complessivo delle attività di ricerca svolte dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale.	Relazione ²⁷ sull'andamento complessivo delle attività di ricerca svolte dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale.	1	1	100%	15	Int.
OS1	IDG3	Direttore generale	Rafforzamento della cultura di <i>project management</i> nella gestione delle attività di ricerca previste dal Piano OI	Programmazione di incontri con il personale delle Strutture/Progetti Strategici.	2	1	100%	10	Int.

La valutazione degli obiettivi individuali dei dirigenti e dei responsabili di funzione/unità organizzativa sono, ai fini della migliore leggibilità del testo, riportati nell'Allegato 2 a questa relazione.

Come negli anni precedenti l'Istituto ha attribuito obiettivi individuali riferiti all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e al rispetto degli obblighi di pubblicazione, integrando così nella performance operativa obiettivi, misure ed azioni previste dal PTPCT 2019-2021.

²⁷ Si rinvia a questa [Relazione](#) per una presentazione più articolata sia del network degli stakeholder che della produzione istituzionale e scientifica 2019.

5 I processi di misurazione e valutazione

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

Nell'annualità l'Amministrazione ha proceduto ad un nuovo aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione.

L'aggiornamento 2018 del SMVP risponde:

- all'esperienza applicativa di gestione del ciclo della performance maturata;
- al percorso di riposizionamento strategico dell'Istituto avviato con il D. Lgs. n.150, del 14 settembre 2015, e s.m.i.;
- all'innovazione normativa e agli indirizzi ed orientamenti applicativi espressi dall'UVP-DFP, anche nell'ambito del Laboratorio congiunto DFP-INAPP.

L'aggiornamento 2018 si caratterizza per:

- la rilevanza e la centralità assegnata alla performance organizzativa (sia di livello istituzionale che operativo);
- un impianto che tende ad evitare automatismi (*scaling*) nel ribaltamento degli obiettivi organizzativi negli obiettivi individuali;
- un approccio alla valutazione delle performance individuale che tende a focalizzare, tramite obiettivi e indicatori/target specifici, il contributo effettivo del singolo alla performance organizzativa della funzione ed unità organizzativa di propria responsabilità o afferenza.

Il ciclo di programmazione è stato sostanzialmente conforme a quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP 2018); a seguito dell'emanazione degli Indirizzi strategici da parte del Consiglio di Amministrazione, l'Amministrazione ha proceduto all'elaborazione del Piano triennale integrato 2019-2021 (comprensivo del Piano di attività, del Piano della performance e del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza). Il Piano della performance ha assunto i tre indirizzi strategici emanati dal Consiglio di Amministrazione quali Obiettivi specifici triennali. L'Amministrazione ha, quindi, proceduto ad una prima formulazione degli obiettivi organizzativi. Il successivo confronto con i dirigenti e responsabili di funzione/unità organizzativa ha permesso di puntualizzare gli stessi obiettivi organizzativi e di procedere alla definizione ed assegnazione degli obiettivi individuali.

L'Amministrazione ha avviato in gennaio 2020 i processi auto-valutativi sul totale degli obiettivi organizzativi ed individuali previsti; le auto-valutazioni sono state sostenute dalla presentazione di adeguata documentazione da parte del valutato.

Stante il modello organizzativo "piatto" le auto-valutazioni sono state verificate e riscontrate dalla segreteria tecnica della Direzione generale che sulla base della documentazione trasmessa, opportunamente integrata se ritenuto necessario, ha confermato o modificato la misurazione dei risultati conseguiti e proceduto alla definizione e motivazione della valutazione finale. La stessa valutazione può essere oggetto di ulteriore confronto e di eventuale ulteriore rimodulazione.

La valutazione del personale inquadrato nei livelli IV-VIII è effettuata, come previsto dal PTP 2019-2021 in deroga al SMVP 2018, sulla base dei criteri previsti per i comportamenti organizzativi.

L'INAPP non si è ancora dotato del Bilancio di genere²⁸. La Relazione annuale 2019 del Comitato Unico di garanzia evidenzia un sostanziale rispetto dei principi di pari opportunità e di non discriminazione. Le criticità evidenziate sono oggetto di attenzione ed intervento da parte dell'Amministrazione come previsto dal Piano triennale azioni positive (PTAP 2020-2022), inserito anch'esso nel [Piano triennale Integrato INAPP](#), e dal Piano annuale CUG 2020.

²⁸ Previsto dal [Piano della performance 2020-2022](#)

Allegato 1 – Misurazione e valutazione della performance organizzativa 2019

Rif.OS	UO	Denominazione	Obiettivi organizzativi	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Fonte dati
	UDAgP	Ufficio dirigenziale Affari generali e personale	Sviluppare la formazione del personale dell'Istituto nelle aree strategiche (linguistiche, gestionali, metodologie e strumenti della ricerca).	Numero \geq unità di personale in formazione nelle aree strategiche.	100	83	100%	Int.
	UDAgP	Ufficio dirigenziale Affari generali e personale	Attuare il Piano dei Fabbisogni del Piano Triennale delle Attività 2019-2021.	% Istruttorie per bandi di mobilità e di concorso.	100%	100%	100%	Int.
	UDAgP	Ufficio dirigenziale Affari generali e personale	Sovrintendere agli adempimenti in materia di dati ed informazioni richieste da istituzioni esterne, di salute e sicurezza, di posizione del personale disabile, di trattamento di fine rapporto e di fine servizio e di gestione delle missioni	% Predisposizione tempestiva degli adempimenti previsti.	100%	100%	100%	Int.
	UDAgP	Ufficio dirigenziale Affari generali e personale	Contribuire alla dematerializzazione dei processi amministrativi.	% Produzione dei contributi informativi di competenza per la realizzazione di quanto previsto dal piano operativo annuale per la dematerializzazione dei processi amministrativi.	100%	100%	100%	Int.
	UDAgP	Ufficio dirigenziale Affari generali e personale	Sperimentare gli indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle A.A. P.P. (DFP)	% Indicatori comuni di competenza prodotti.	100%	100%	100%	Int.
	UDAb	Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio	Partecipare all'analisi preliminare, relativamente ai processi gestionali, ai procedimenti amministrativi ed alle procedure di competenza della propria struttura, alla implementazione del sistema informativo integrato per la dematerializzazione delle attività amministrative dell'Istituto e per l'implementazione del sistema	% Produzione dei contributi informativi di competenza per la realizzazione di quanto previsto dal piano operativo annuale per la dematerializzazione dei processi amministrativi.	100%	100%	100%	Int.

Rif.OS	UO	Denominazione	Obiettivi organizzativi	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Fonte dati
			documentale.					
	UDAb	Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio	Realizzare il monitoraggio fisico, finanziario piano OI	Numero di report di monitoraggio rilasciati, nell'ambito degli applicativi informatici in dotazione.	1	68	100%	Int.
	UDAb	Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio	Realizzare il monitoraggio dell'avanzamento della spesa e proposta ed attuazione delle eventuali azioni correttive per il riallineamento	Numero di report di monitoraggio e comparazione tra la spesa prevista e quella realizzata nel 2019, finalizzato alla predisposizione dell'aggiornamento del piano triennale 2018/2020 con riferimento all'annualità 2020.	1	1	100%	Int.
	UDAb	Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio	Definire il quadro dei residui attivi e passivi e le azioni conseguenti	Numero di prospetti intermedi finalizzati al riaccertamento da effettuare nel conto consuntivo 2019, di un quadro dettagliato dei residui attivi e passivi iscritti a bilancio con proposta di riaccertamento o radiazione.	1	1	100%	Int.
	UDAb	Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio	Sperimentare gli indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle A.A. P.P. (DFP)	% Indicatori comuni di competenza prodotti.	100%	100%	100%	Int.
	UDCdG	Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio	Gestire gli immobili di proprietà dell'Istituto nonché di quello in locazione con riferimento agli aspetti manutentivi	Numero di relazioni gestionali.	2	2	100%	Int.
	UDCdG	Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio	Gestire i beni mobili ed il relativo inventario	% Aggiornamenti del Registro dell'inventario.	100%	100%	100%	Int.
	UDCdG	Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio	Contribuire alla dematerializzazione dei processi amministrativi.	% Produzione dei contributi informativi di competenza per la realizzazione di quanto previsto dal piano operativo annuale per la dematerializzazione dei processi amministrativi.	100%	100%	100%	Int.
	UDCdG	Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio	Analizzare le principali evidenze gestionali relative all'attività istituzionali	Numero di redazioni e proposte del Rapporto di gestione 2018.	1	1	100%	Int.
	UDCdG	Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio	Provvedere alla ricognizione e all'approvvigionamento tempestivo del materiale di consumo	% Richieste di approvvigionamento evase.	100%	100%	100%	Int.
	UDCdG	Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio	Sperimentare gli indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle A.A. P.P. (DFP)	% Indicatori comuni di competenza prodotti.	100%	100%	100%	Int.

Rif.OS	UO	Denominazione	Obiettivi organizzativi	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Fonte dati
		patrimonio						
OS1	StLp	Struttura di ricerca Lavoro e professioni	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza.	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%	82%	100%	Int.
OS2	StLp	Struttura di ricerca Lavoro e professioni	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di contributi di ricerca sottoposti a <i>peer review</i> interna.	6	8	100%	Int.
				Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	6	38	100%	Est.
				Numero di contributi sottoposti a riviste scientifiche e accettati.	4	24	100%	Est.
OS3	StLp	Struttura di ricerca Lavoro e professioni	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati.	8	4	100%	Int.
				Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	≥ 4	5	100%	Int.
				Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	≥ 5	30	100%	Int.
OS1	StMs	Struttura di ricerca Metodologie e strumenti	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza.	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%	90%	90%	Int.
OS2	StMs	Struttura di ricerca Metodologie e strumenti	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di contributi di ricerca sottoposti a <i>peer review</i> interna.	2	3	100%	Int.
				Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	6	6	100%	Est.
				Numero di contributi sottoposti a riviste scientifiche e accettati.	2	4	100%	Est.
OS3	StMs	Struttura di ricerca Metodologie e strumenti	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati.	3	1	100%	Int.
				Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	≥ 2	2	100%	Int.
				Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	≥ 6	6	100%	Int.
OS1	StIs	Struttura di ricerca Inclusione sociale	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%	100%	100%	Int.
OS2	StIs	Struttura di ricerca Inclusione sociale	Accrescere il grado di apertura dell'Istituto all'ambiente scientifico nazionale ed internazionale.	Numero di proposte di convenzioni e/o protocolli di intesa: · convenzione con il Forum Nazionale del Terzo Settore per il monitoraggio e la valutazione del progetto FQTS (Formazione quadri del terzo	2	2	100%	Est.

Rif.OS	UO	Denominazione	Obiettivi organizzativi	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Fonte dati
				settore); · protocollo di intesa con il Centro di Ateneo SinAPSi dell'Università degli Studi di Napoli Federico II				
OS2	StIs	Struttura di ricerca Inclusione sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di contributi di ricerca sottoposti a <i>peer review</i> interna.	2	2	100%	Int.
				Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	2	4	100%	Est.
				Numero di contributi sottoposti a riviste scientifiche e accettati.	2	19	100%	Est.
OS3	StIs	Struttura di ricerca Inclusione sociale	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati.	1	0	100%	Int.
				Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	≥ 3	5	100%	Int.
				Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	≥ 5	26	100%	Int.
OS1	StSf	Struttura di ricerca Sistemi e servizi formativi	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%	100%	100%	Int.
OS2	StSf	Struttura di ricerca Sistemi e servizi formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di contributi di ricerca sottoposti a <i>peer review</i> interna.	2	5	100%	Int.
				Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	2	6	100%	Est.
OS3	StSf	Struttura di ricerca Sistemi e servizi formativi	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di <i>Policy Brief</i> realizzati.	1	0	100%	Int.
				Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	≥ 3	3	100%	Int.
				Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	≥ 4	7	100%	Int.
OS2	PSI	Progetto strategico Integrazione migranti	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza.	% Prodotti realizzati su prodotti previsti (due report tecnici con cadenza semestrale).	100%	100%	100%	Int.
OS2	PSI	Progetto strategico Integrazione migranti	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di contributi di ricerca sottoposti a <i>peer review</i> interna.	0	3	100%	Int.
				Numero di pubblicazioni scientifiche nell'annualità.	≥ 7	8	100%	Est.

Rif.OS	UO	Denominazione	Obiettivi organizzativi	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Fonte dati
OS3	PSI	Progetto strategico Integrazione migranti	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di iniziative seminari in collaborazione con altri ricercatori ed istituzioni qualificate (aventi finalità di formazione avanzata sulle competenze strategiche per il Progetto).	≥ 4	4	100%	Int.
				Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	≥ 1	2	100%	Int.
				Numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	≥ 4	15	100%	Int.
OS1	PSA	Progetto strategico Analisi delle politiche	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza.	% Prodotti realizzati su prodotti previsti (e due report tecnici attuativi con cadenza semestrale)	100%	100%	100%	Int.
				Numero di pubblicazioni Istituzionali nell'annualità.	4	9	100%	Int.
OS2	PSA	Progetto strategico Analisi delle politiche	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica.	Numero di pubblicazioni scientifiche nell'annualità.	3	13	100%	Est.
				Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>peer review</i> interna.	3	7	100%	Int.
				Numero di contributi scientifici sottoposti a <i>call for paper</i> ed accettati.	3	14	100%	Est.
OS3	PSA	Progetto strategico Analisi delle politiche	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di eventi organizzati/co-organizzati.	≥ 1	4	100%	Int.
				Numero di seminari e convegni con partecipazione qualificata.	≥ 6	9	100%	Int.
OS1	SePs	Servizio Programmazione e sviluppo	Assolvere alle funzioni previste dal Sistema di Gestione e Controllo (SiGeCo) dell'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO in capo all'Unità funzionale Programmazione	% Attività realizzate su attività previste nel periodo di riferimento.	100%	100%	100%	Int.
OS1	SePs	Servizio Programmazione e sviluppo	Implementare il <i>repository</i> condiviso dei prodotti e dei <i>deliverable</i> realizzati dall'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PON SPAO sulla base del Piano triennale articolato per annualità 2018-2020	% del <i>Repository</i> dei prodotti e dei <i>deliverable</i> disponibili, aggiornato in base all'attuazione e verificato su base periodica in termini di conformità rispetto al Piano triennale.	100%	100%	100%	Int.

Rif.OS	UO	Denominazione	Obiettivi organizzativi	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Fonte dati
OS1-2	SePs	Servizio Programmazione e sviluppo	Realizzazione attività di <i>reporting</i> al Ministero vigilante (es. Relazione al Segretario generale, relazione ex D.Lgs. 218/2016) e ad uso interno.	% Produzione di relazioni periodiche richieste del Ministero vigilante e reporting interno sulle prassi applicative virtuose.	100%	100%	100%	Int.
	SePs	Servizio Programmazione e sviluppo	Contribuire alla dematerializzazione dei processi amministrativi.	% Produzione dei contributi informativi di competenza per la realizzazione di quanto previsto dal piano operativo annuale per la dematerializzazione dei processi amministrativi.	100%	100%	100%	Int.
	SePs	Servizio Programmazione e sviluppo	Gestione documentale	% Corretta tenuta ordinaria dell'archivio unitario, con particolare riguardo all'operazione di protocollazione dei documenti in entrata ed in uscita.	100%	100%	100%	Int.
OS3	SeC	Servizio Comunicazione	Potenziare la promozione e disseminazione delle attività istituzionali e scientifiche verso i policy maker, la comunità scientifica, gli attori rilevanti e la cittadinanza	Numero di report di censimento periodico delle citazioni della produzione INAPP su Google Scholar.	2	2	100%	Est.
				Numero di report di monitoraggio periodico del numero di visite al sito istituzionale e dei principali social network.	4	4	100%	Int.
				Numero di contenuti pubblicati sui canali social istituzionali.	≥ 200	359	100%	Int.
				Numero di report di monitoraggio del downloading della produzione editoriale (Open Archive INAPP+OPAC INAPP, inc. ISFOL).	2	2	100%	Int.
				Numero di report di monitoraggio del numero di partecipazioni qualificate a seminari e convegni.	1	1	100%	Int.
				Numero di report di ricognizione della produzione istituzionale e scientifica INAPP.	1	1	100%	Int.
				Numero di eventi nazionali/internazionali promossi e supportati dal Servizio.	≥ 8	36	100%	Int.
				Numero di report di monitoraggio dell'attività Urp.	2	2	100%	Int.
OS1	SeS	Servizio Statistico	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza.	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%	100%	100%	Int.
OS2	SeS	Servizio Statistico	Sviluppare il sistema unificato delle basi dati	Numero di basi dati istituzionali rese accessibili	14	15	100%	Int.

Rif.OS	UO	Denominazione	Obiettivi organizzativi	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Fonte dati
			proprietarie e l'integrazione con altri <i>dataset</i> statistici ed amministrativi.	all'esterno dal sito INAPP. Numero di basi dati integrate rese accessibili al personale interno dal sito INAPP.	2	2	100%	Est.
OS2	SeS	Servizio Statistico	Coordinare le attività istituzionali in ambito Sistan	Numero di report periodici sulle attività di coordinamento	1	1	100%	Int.
	SeS	Servizio Statistico	Sperimentare degli indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle A.A. P.P. (DFP)	% Indicatori comuni di competenza prodotti.	100%	100%	100%	Int.
	SeSia	Servizio Sistemi informativi	Contribuire alla dematerializzazione dei processi amministrativi.	% Produzione dei contributi informativi di competenza per la realizzazione di quanto previsto dal piano operativo annuale per la dematerializzazione dei processi amministrativi.	100%	100%	100%	Int.
	SeSia	Servizio Sistemi informativi	Analizzare i fabbisogni tecnici, software e di rete delle unità organizzative	Numero di report di analisi periodica e proposta di implementazione della dotazione hardware/software e di rete delle unità organizzative.	1	1	100%	Int.
	SeSia	Servizio Sistemi informativi	Sviluppare e implementare la dotazione hardware, software e di rete istituzionale	% Aggiornamento software delle postazioni di lavoro e creazione/implementazione server virtuali di rete.	100%	100%	100%	Int.
	SeSia	Servizio Sistemi informativi	Sperimentare gli indicatori comuni per le funzioni di supporto nelle A.A. P.P. (DFP)	% Indicatori comuni di competenza prodotti.	100%	100%	100%	Int.
OS1	ANE	Agenzia Nazionale Erasmus+ Vet	Realizzare gli output previsti nella programmazione annuale (<i>Work Programme</i>)	Numero delle mobilità individuali finanziate nell'annualità (9500 lerners + 500 staff) (in 000).	10,000	13,732	100%	Est.
				Numero progetti KA1 approvati nell'annualità.	85	133	100%	Est.
OS1	ANE	Agenzia Nazionale Erasmus+ Vet	Ridurre i tempi di istruttorie e pagamenti degli organismi beneficiari titolari di progetti Erasmus +	Tempo medio di pagamento saldo ≤ 60 gg. ai beneficiari dalla ricezione del rapporto finale (valore medio calcolato al 31 dicembre 2019)	60,0	55,7	100%	Int.
OS3	ANE	Agenzia Nazionale Erasmus+ Vet	Promuovere e disseminare le opportunità offerte dal Programma Erasmus+ verso gli attori rilevanti e la cittadinanza	Numero di partecipazione a seminari e convegni (anche in modalità <i>webinar</i>) organizzati dall'INAPP Agenzia Nazionale Erasmus+ e/o da altri stakeholder.	11	45	100%	Int.
	StOIV	Struttura Tecnica OIV	Contribuire, da un punto di vista tecnico e metodologico, alle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione	% di elaborazione e proposta all'OIV della documentazione prevista dalla normativa	100%	100%	100%	Est.
				Numero di questionari di gradimento dei servizi	1	0	100%	Int.

Rif.OS	UO	Denominazione	Obiettivi organizzativi	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Fonte dati
				istituzionali web				
				% Rispetto degli obblighi di pubblicazione attribuiti ad OIV	100%	100%	100%	Int.
OS1	PAAS	Progetto Il ciclo Survey of Adult Skills	Realizzare i prodotti previsti dal progetto PIAAC nel Piano di Attuazione annuale INAPP e partecipare agli incontri previsti dall'OCSE	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%	100%	100%	Int.
OS1	PYEP	Progetto Youth Employment PartnerSHIP	Realizzare i prodotti previsti dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti.	100%	100%	100%	Int.
	UPD	Unità Protezione dati	Ottemperare tempestivamente alla normativa europea e nazionale di riferimento	Numero di anomalie o non conformità riscontrate nell'annualità.	0	100%	100%	Int.

Allegato 2 – Misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti e responsabili di funzione/unità organizzativa

Rif. OS	UO	Valutato	Obiettivi individuali	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Peso% (tot.=70)
OS2	IUDAgP	Dir. Ufficio dirigenziale Affari generali e personale	Sviluppare collaborazioni e scambi su scala nazionale e internazionale per rafforzare il grado di apertura dell'istituto all'ambiente scientifico	Numero ≥ di istruttorie per la stipula di convenzioni e protocolli d'intesa con istituzioni nell'annualità	3	10	100%	20
OS2	IUDAgP	Dir. Ufficio dirigenziale Affari generali e personale	Sviluppare la formazione del personale dell'Istituto nelle aree strategiche	Predisposizione della proposta di piano di formazione 2019 Report di valutazione annuale delle attività realizzate	2	2	100%	20
	IUDAgP	Dir. Ufficio dirigenziale Affari generali e personale	Promuovere il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro	Predisposizione istruttoria della circolare attuativa sulla regolamentazione dell'orario di lavoro	1	0	100%	10
	IUDAgP	Dir. Ufficio dirigenziale Affari generali e personale	Realizzare le misure e assolvere tempestivamente agli obblighi di pubblicazione previsti dal PTPCT 2019-2021	% Attuazione delle misure e assolvimento degli obblighi di competenza	100%	100%	100%	20
	IUDAb	Dir. Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio	Definire e proporre il regolamento delle funzioni RUP e loro coordinamento	Proposta Regolamento funzioni RUP	1	1	100%	15
	IUDAb	Dir. Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio	Definire e proporre il regolamento per le procedure di gara	Proposta Regolamento procedure di gara (settembre 2019)	1	1	100%	15
	IUDAb	Dir. Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio	Rendicontare le spese FSE ad AdC relative al 2018 e 2019	% Rendicontazione delle spese sostenute nel 2018 % ≥ Rendicontazione delle spese 2019 sostenute al secondo trimestre dello stesso anno	100% 50%	100%	100%	30
	IUDAb	Dir. Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio	Realizzare le misure e assolvere tempestivamente agli obblighi di pubblicazione previsti dal PTPCT 2019-2021	% Attuazione delle misure e assolvimento degli obblighi di competenza	100%	100%	100%	10
	IUDCdg	Dir. Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e	Coordinare la predisposizione del PTPCT 2020-2022	Numero di proposta annuale PTPCT 2020-2022	1	1	100%	30

Rif. OS	UO	Valutato	Obiettivi individuali	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Peso% (tot.=70)
		patrimonio						
	IUDCdg	Dir. Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio	Coordinare il monitoraggio periodico dell'attuazione del PTPCT	Numero di report semestrali	2	2	100%	30
	IUDCdg	Dir. Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e patrimonio	Definire le procedure relative alla dismissione dell'immobile di proprietà dell'Istituto sito in Albano Laziale	Avvio delle procedure per la dismissione	Entro il 15 maggio	Avvio il 15 maggio	100%	10
OS2	IStls	Resp. Struttura di ricerca Inclusione sociale	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica	Numero di contributi scientifici in qualità di autore/curatore sottoposti a riviste scientifiche e accettati.	2	7	100%	30
OS3	IStls	Resp. Struttura di ricerca Inclusione sociale	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero ≥ di partecipazione qualificata a seminari e convegni	3	12	100%	30
OS3	IStls	Resp. Struttura di ricerca Inclusione sociale	Partecipare in qualità di esperto INAPP al Comitato Tecnico Scientifico Centro interuniversitario GEO (Giovani Educazione e Orientamento).	Numero di contributi (relazioni) a CTS GEO	2	3	100%	10
OS1-OS2	IStLp	Resp. Struttura di ricerca Lavoro e professioni	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero ≥ di contributi in qualità di autore/curatore sottoposti a riviste scientifiche ed accettati	2	2	100%	15
OS1-OS3	IStLp	Resp. Struttura di ricerca Lavoro e professioni	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero ≥ di contributi scientifici in qualità di autore sottoposti a call for paper ed accettati	2	0	100%	15
OS3	IStLp	Resp. Struttura di ricerca Lavoro e professioni	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di relazioni a seminari e convegni	2	3	100%	20
OS4	IStLp	Resp. Struttura di ricerca Lavoro e professioni	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore	Numero di Policy Brief in qualità di autore/curatore realizzati	3	2	100%	20

Rif. OS	UO	Valutato	Obiettivi individuali	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Peso% (tot.=70)
			dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.					
OS1-OS2	IStMs	Resp. Struttura di ricerca Metodologie e strumenti	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero ≥ di contributi (articoli) in qualità di autore/curatore sottoposti a riviste scientifiche ed accettati	4	4	100%	30
OS3	IStMs	Resp. Struttura di ricerca Metodologie e strumenti	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di relazioni a seminari e convegni	4	6	100%	30
OS3	IStMs	Resp. Struttura di ricerca Metodologie e strumenti	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero di Policy Brief in qualità di autore/curatore realizzati	2	1	80%	10
OS1-OS2	IStSf	Resp. Struttura di ricerca Sistemi e servizi formativi	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero rapporti di ricerca in qualità di autore/curatore sullo stato e le prospettive della formazione in Italia	1	1	100%	30
OS1-OS2	IStSf	Resp. Struttura di ricerca Sistemi e servizi formativi	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero di contributi in qualità di autore/curatore sul sistema della IEFP e Le competenze chiave nella IEFP sottoposti a riviste scientifiche ed accettati	2	2	100%	20
OS3	IStSf	Resp. Struttura di ricerca Sistemi e servizi formativi	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero ≥ di relazioni a seminari e convegni	3	3	100%	20
OS3	IANE	Resp. AN Erasmus+ VET	Revisione del Sistema di Gestione della Qualità dell'Agenzia	Manuale del Sistema di gestione della Qualità aggiornato al 2019	1	1	100%	50
	IANE	Resp. AN Erasmus+ VET	Realizzare le misure e ottemperare agli obblighi di competenza previsti dal PTPCT	% Applicazione delle misure e rispetto degli obblighi di pubblicazione di	100%	100%	100%	20

Rif. OS	UO	Valutato	Obiettivi individuali	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Peso% (tot.=70)
				competenza previsti dal PTPCT				
OS3	ISeC	Resp. Servizio Comunicazione	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero ≥ di contributi redazionali pubblicati sui canali di informazione istituzionali	4	13	100%	20
OS3	ISeC	Resp. Servizio Comunicazione	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero ≥ di eventi pubblicati nel sito istituzionale	15	23	100%	10
OS3	ISeC	Resp. Servizio Comunicazione	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza.	Numero ≥ di prodotti digitali a carattere divulgativo realizzati come autore	2	8	100%	40
OS1-OS2	ISePS	Resp. Servizio Programmazione e sviluppo	Contribuire alla redazione del Piano triennale di attività	Bozza di proposta di Piano triennale di attività (Novembre 2019)	1	1	100%	30
OS1-OS2	ISePS	Resp. Servizio Programmazione e sviluppo	Contribuire all'analisi dell'andamento complessivo dell'attività di ricerca svolta dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale	Bozza di relazione sull'andamento complessivo delle attività di ricerca svolte dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale, ivi compresa la partecipazione a bandi competitivi nazionali ed internazionali (Novembre 2019)	1	1	100%	20
OS1	ISePS	Resp. Servizio Programmazione e sviluppo	Sostenere il rafforzamento di una cultura del project management nella gestione delle attività di ricerca previste dal Piano dell'Organismo intermedio	Numero ≥ di incontri sul funzionamento e la gestione dell'Organismo intermedio con il personale delle strutture/ dei progetti strategici supportati nell'organizzazione	2	2	100%	20
OS3	ISeDe	Servizio programmazione e sviluppo - Resp. Settore	Contribuire alla dematerializzazione dei processi amministrativi: predisposizione	Numero proposte di flusso della documentazione scientifica e	1	1	100%	20

Rif. OS	UO	Valutato	Obiettivi individuali	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Peso% (tot.=70)
		Dematerializzazione	di flussi di dematerializzazione della documentazione scientifica e supporto alla predisposizione dei flussi di dematerializzazione della documentazione amministrativa	amministrativa articolata per tipologia				
OS3	ISeDe	Servizio programmazione e sviluppo - Resp. Settore Dematerializzazione	Elaborare il manuale di gestione documentale.	Numero proposte operative di Manuali di gestione documentale	1	1	100%	30
OS3	ISeDe	Servizio programmazione e sviluppo - Resp. Settore Dematerializzazione	Informare e sensibilizzare il personale sulla gestione documentale.	Numero proposte di modulo formativo dedicato	1	1	100%	20
OS3	ISeS	Resp. Servizio Statistico	Aggiornare le procedure di diffusione dei dati per ottemperare agli obblighi previsti dalla normativa recente europea (Regolamento UE 2016/679, noto come RGPD), nazionale (D.Lgs. 196/2003 e s.m.i., noto come Codice e Regole deontologiche di cui alle Delibere nn. 514 e 515/2018 del Garante della Protezione dei dati personali)	Linee guida e modulistica aggiornata	1	1	100%	70
	ISeSia	Resp. Servizio Sistemi informativi	Partecipare al gruppo di lavoro trasversale per la formulazione del protocollo d'intesa Team Digitale	Elaborazione e proposta di contributi per la definizione del Protocollo di intesa	1	1	100%	35
	ISeSia	Resp. Servizio Sistemi informativi	Coordinare le attività di analisi dei fabbisogni della dotazione hardware e software e di rete delle unità organizzative	Numero di report di analisi dei fabbisogni	1	1	100%	35
OS2	IPSI	Resp. Progetto strategico Integrazione	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero ≥ di contributi in qualità di autore/curatore pubblicati sulle collane istituzionali o sottoposti a riviste scientifiche ed accettati	2	4	100%	30
OS2	IPSI	Resp. Progetto strategico Integrazione	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero ≥ di contributi scientifici in qualità di autore sottoposti a call for paper ed accettati	1	4	100%	25
OS3	IPSI	Resp. Progetto strategico	Contribuire a promuovere, disseminare e	Numero ≥ di relazioni a seminari e	2	2	100%	15

Rif. OS	UO	Valutato	Obiettivi individuali	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Peso% (tot.=70)
		Integrazione	valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza. anche non accademici rivolti a stakeholders e mondo della pratica	convegni				
OS2	IPSA	Resp. Progetto strategico Analisi	Contribuire a consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale e scientifica.	Numero di contributi scientifici in qualità di autore/curatore sottoposti a riviste scientifiche e accettati	2	7	100%	30
OS3	IPSA	Resp. Progetto strategico Analisi	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza. anche non accademici rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	Numero ≥ di relazioni a seminari e convegni	2	4	100%	30
OS3	IPSA	Resp. Progetto strategico Analisi	Contribuire a promuovere, disseminare e valorizzare i risultati dell'attività di ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza. anche non accademici rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	Numero di Policy Brief in qualità di autore/curatore realizzati	1	1	100%	10
OS2	IPSAS	Resp. Progetto Il ciclo Survey of Adult Skills	Coordinare il gruppo di lavoro impegnato nella conduzione del Progetto.	Numero di report di attuazione e proposta di eventuali misure correttive	2	2	100%	70
OS2	IPYEP	Resp. Progetto Youth employment partnerSHIP	Coordinare il gruppo di lavoro impegnato nella conduzione del Progetto.	Numero di report di attuazione e proposta di eventuali misure correttive	2	2	100%	70
OS2	ISTOiv	Resp. Struttura tecnica OIV	Ricognizione della strumentazione per il coinvolgimento dei cittadini, degli utenti finali nonché degli stessi utenti interni nella valutazione delle attività e dei servizi realizzati dall'Amministrazione e	Proposta metodologica e tecnica all'OIV INAPP	1	1	100%	70

Rif. OS	UO	Valutato	Obiettivi individuali	Indicatore	Target 2019	Risultato misurato	Risultato valutato	Peso% (tot.=70)
			della sua performance organizzativa (D.Lgs. 74, del 25 maggio 2017, art.11 comma 6, art. 13 comma 2, 3, 4 e 5)					
	IUPD	Resp. Unità Protezione dati	Assicurare il monitoraggio dell'evoluzione normativa europea e nazionale di riferimento	% di anomalie o non conformità nell'annualità	0%	0%	100%	10
	IUPD	Resp. Unità Protezione dati	Informare e fornire consulenza al titolare o al responsabile del trattamento, nonché ai colleghi interni che trattano i dati per finalità istituzionali, a fini statistici e di ricerca scientifica	Numero ≥ note informative e Numero di risposte a quesiti	5 30	61	100%	20
	IUPD	Resp. Unità Protezione dati	Partecipare a riunioni esterne di Responsabili protezione dati a fini formativi e al fine della costruzione di una rete tra Enti pubblici di ricerca.	% Report al vertice istituzionale e predisposizione di documentazione di riferimento	100%	100%	100%	10
	IUPD	Resp. Unità Protezione dati	Sorvegliare l'osservanza del regolamento UE e delle disposizioni nazionali relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo.	Elaborazione e proposta di linee guida in materia di protezione dei dati e/o consulenza in materia di adeguamento delle norme interne	1	38	100%	30