



## *Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

**VISTO** il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, in materia di “*Riforma dell’organizzazione del Governo, a norma dell’articolo 11, della legge 15 marzo 1997, n. 59*” e successive modificazioni ed integrazioni;

**VISTA** la legge 13 novembre 2009, n. 172, recante “*Istituzione del Ministero della salute e incremento del numero complessivo dei Sottosegretari di Stato*”;

**VISTO** il decreto del presidente della Repubblica 7 aprile 2011, n. 144, recante il “*Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*”;

**VISTO** il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, concernente il “*Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell’attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell’articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*” e successive modificazioni ed integrazioni;

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, riguardante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e successive modificazioni e integrazioni;

**VISTA** la legge 4 marzo 2009, n. 15, recante: “*Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro e alla Corte dei conti*”;

**VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante: “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*” e successive modificazioni ed integrazioni ;

**VISTO** l’articolo 10, comma 1, lettera *b*), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in base al quale le Amministrazioni pubbliche adottano un documento denominato “*Relazione sulla performance*”, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato;

**VISTO**, inoltre, l’articolo 15, comma 2, lettera *b*), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in base al quale il Ministro definisce in collaborazione con i vertici amministrativi la *Relazione sulla performance*;

**VISTO**, altresì, l’articolo 14, comma 4, lettera *c*), del citato decreto legislativo n. 150/2009, in base al quale l’Organismo indipendente di valutazione valida la *Relazione sulla performance* e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell’Amministrazione;

**VISTO** l’atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 5 agosto 2010, con il quale sono state individuate le priorità politiche da realizzarsi nel triennio 2011-2013;



## *Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali*

**VISTO** il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 28 gennaio 2011, recante “*Adozione del Piano della performance 2011 - 2013*” contenente la direttiva generale per l’attività amministrativa e la gestione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l’anno 2011, di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, registrato alla Corte dei Conti il 12 aprile 2011, Reg. 4, Foglio 214;

**VISTO** il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 1° marzo 2011, recante “*Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità*”;

**VISTE** le delibere nn. 5 e 6 del 2012, adottate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni pubbliche (CiVIT), recanti indirizzi di riferimento per la predisposizione della Relazione sulla *performance*;

**SENTITI** i vertici dell’Amministrazione;

**CONSIDERATA** l’esigenza di adottare la Relazione sulla *performance* per l’anno 2011;

### **DECRETA**

Ai sensi e per gli effetti degli articoli 10 e 15 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è adottata la “*Relazione sulla performance*” 2011 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, allegata al presente decreto.

*Roma, 29 ottobre 2012*

Elsa Fornero



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

**RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* AI SENSI DELL' ARTICOLO 10,  
COMMA 1, LETTERA B), DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009**





## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

### **PRESENTAZIONE**

La presente Relazione sulla *performance*, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo n. 150/2009, è il documento che completa il Ciclo di gestione della *performance* con riferimento all'annualità 2011.

Il decreto legislativo n. 150/2009 attribuisce alla Relazione sulla *performance* la funzione di evidenziare, a consuntivo, i risultati raggiunti dall'Amministrazione rispetto a quanto preventivamente definito in sede di programmazione (Piano della *performance*). La Relazione costituisce, pertanto, il rendiconto del Piano della *performance*, rappresentando il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, nonché gli eventuali scostamenti rilevati.

Il documento, volto a far conoscere agli *stakeholder* dell'attività svolta dall'Amministrazione nell'anno di riferimento consente – in un'ottica di trasparenza ed *accountability* – una rappresentazione delle risultanze di *performance* del periodo amministrativo considerato, quale sintesi di un processo dinamico, condiviso e partecipato.

La Relazione, redatta sulla base delle Linee guida contenute nella delibera n. 5/2012 della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), mira a favorire la cultura della trasparenza illustrando i risultati di *performance* perseguiti alla luce delle caratteristiche del contesto interno ed esterno in cui il Ministero ha operato.

## INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI .....</b> | <b>3</b>  |
| 1.1 Contesto esterno di riferimento .....   | 3         |
| 1.2 Contesto interno di riferimento.....  | 3         |
| 1.2.1 Processo di riorganizzazione .....  | 4         |
| 1.2.2 Le politiche di settore e le aree di intervento .....   | 7         |
| 1.3 Coinvolgimento degli stakeholder .....  | 9         |
| 1.4 I principali risultati raggiunti .....  | 12        |
| 1.5 Le criticità e le opportunità.....  | 34        |
| <b>2. OBIETTIVI .....</b>   | <b>35</b> |
| 2.1 Monitoraggio degli obiettivi.....   | 43        |
| 2.2 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per le annualità 2011-2013.....                | 43        |
| 2.3 Standard di qualità dei servizi erogati dal Ministero .....   | 44        |
| <b>3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....</b>   | <b>45</b> |
| <b>4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE .....</b>   | <b>50</b> |
| <b>5. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....</b>                                  | <b>51</b> |
| 5.1 Punti di forza e di debolezza del ciclo della <i>performance</i> .....                              | 52        |

**Allegato 1: prospetto relativo alle pari opportunità**

**Allegato 2: tabella documenti del ciclo di gestione della performance**





## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

### **1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**

In questa prima sezione viene presentato un quadro sintetico del contesto esterno ed interno in cui il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha operato, nonché dei principali risultati conseguiti dall'Amministrazione nell'anno 2011 di interesse immediato per i cittadini e per gli altri *stakeholder* esterni. Sono, altresì, indicate le criticità emerse e le opportunità in termini di miglioramento dell'azione amministrativa nel suo complesso.

#### **1.1 CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO**

Una sintetica analisi del contesto esterno ha lo scopo di rappresentare l'ampio scenario socio-economico all'interno del quale si è collocata l'azione ministeriale nell'anno considerato. Le ripercussioni della crisi internazionale sul sistema economico-sociale del Paese, infatti, hanno investito in modo più intenso i settori di pertinenza di questa Amministrazione rendendo particolarmente difficili le questioni da affrontare ed impegnativi gli interventi da realizzare. Peraltro, l'esigenza di contrastare la grave situazione generale ha determinato un avvicendamento al vertice dell'Esecutivo, con l'insediamento nel mese di novembre 2011 del Governo Monti.

Inoltre, si sottolinea come un fitto reticolato normativo abbia profondamente inciso sugli assetti dell'amministrazione pubblica nel suo complesso e sul quadro ordinamentale di riferimento. Si vedano in proposito il decreto-legge n. 78/2010 recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010, il decreto-legge n. 98/2011 convertito nella legge n. 111/2011 recante "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria", il decreto-legge n. 138/2011 convertito nella legge n. 148/2011 recante "Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione e lo sviluppo", la legge di stabilità n. 183/2011, il decreto-legge n. 201/2011 convertito nella legge n. 214/2011 recante "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità ed il consolidamento dei conti pubblici".

Tali previsioni normative hanno comportato riflessi di natura organizzativa sulla struttura ministeriale. Rispetto al complessivo assetto delineato, infatti, l'Amministrazione ha dovuto valutare, in sede di programmazione strategica, l'impatto derivante dalle nuove normative e definire le misure attuative tenendo conto delle delicate ed importanti funzioni istituzionali del Ministero, ponendo in essere azioni volte a garantire un livello adeguato di interventi nei diversi settori di competenza.

#### **1.2 CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO**

Una breve disamina del contesto interno risulta indispensabile per comprendere meglio anche le complesse problematiche organizzative che l'Amministrazione ha dovuto affrontare.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

### **1.2.1 Processo di riorganizzazione**

Il ciclo di gestione della *performance* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'esercizio 2011 ha risentito della particolare situazione legata alla riorganizzazione così come delineata dal decreto del Presidente della Repubblica n. 144/2011, recante “*Regolamento di riorganizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 197 del 25 agosto 2011 ed entrato in vigore il 9 settembre 2011.

Il sopra citato decreto del Presidente della Repubblica di riorganizzazione, nel disciplinare l'articolazione territoriale del Ministero, prevede che – nell'ambito delle attribuzioni indicate all'articolo 45 del decreto legislativo n. 300/1999 – la rete degli uffici sia organizzata in Direzioni regionali del lavoro e Direzioni territoriali del lavoro. Le prime, le Direzioni regionali del lavoro con funzioni amministrative, di coordinamento e di collegamento strategico con gli interlocutori istituzionali, nonché compiti di gestione centralizzata, in ambito regionale, relativamente alle risorse umane e a quelle finanziarie e strumentali mentre le seconde, le Direzioni territoriali del lavoro, con l'incarico di svolgere i fondamentali compiti istituzionali di carattere tecnico-operativo.

Ad oggi, l'Amministrazione non ha ancora esaurito il suo processo di stabilizzazione interna, poiché devono ancora essere affrontate alcune modifiche strutturali che con il decreto di riorganizzazione sono state introdotte a beneficio di una maggiore ottimizzazione di funzioni e competenze. La complessa opera di ridisegno dell'architettura ministeriale riguarda sia le Direzioni generali (che hanno sede presso l'amministrazione centrale), sia gli Uffici territoriali del lavoro (presenti sia a livello regionale che a livello provinciale). La revisione degli assetti organizzativi è finalizzata a rafforzare, a livello centrale, le funzioni di *governance* generale, di programmazione, di vigilanza e regolazione, di indirizzo e coordinamento, di monitoraggio e di promozione della rete del *welfare*. A livello territoriale è in corso un processo di razionalizzazione delle attribuzioni tecnico-gestionali, delle competenze in materia di vigilanza e, in linea generale, dell'erogazione di servizi e dell'attività di *front-office*.

Con l'ultima riorganizzazione si è inteso rendere la struttura ministeriale funzionale ad una più organica ed efficace gestione degli interventi pubblici complessivamente considerati, oltre che delle politiche di settore. Dal punto di vista del bilancio, la configurazione attuale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è organizzata in 12 Centri di Responsabilità Amministrativa (CRA):

1. Gabinetto e uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro
2. Segretariato generale
3. Direzione generale per le politiche del personale, innovazione, bilancio e logistica
4. Direzione generale per la comunicazione e informazione in materia di lavoro e politiche sociali
5. Direzione generale per le politiche attive e passive del lavoro
6. Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro
7. Direzione generale per le politiche dei servizi per il lavoro
8. Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative
9. Direzione generale per l'inclusione e le politiche sociali



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

10. Direzione generale per il terzo settore e le formazioni sociali
11. Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione
12. Direzione generale per l'attività ispettiva.

In tale fase di transizione, pertanto, visto il divenire dei processi di riorganizzazione in atto, sono state intraprese iniziative per consentire la migliore utilizzazione del personale attraverso una verifica delle professionalità richieste e, laddove necessario, una riconversione nell'ambito delle medesime aree per implementare quei profili necessari alla *mission* strategica dell'Amministrazione. Relativamente alle fasi attuative della riorganizzazione appare opportuno brevemente delineare, di seguito, i principali passaggi.

A seguito delle manovre finanziarie estive 2011, è stata necessaria l'adozione di decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri di rideterminazione delle dotazioni organiche del Ministero con le riduzioni ivi previste. Sono stati redatti, pertanto, i decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri di conferimento degli incarichi di livello dirigenziale generale ai Direttori delle Direzioni generali previste dal nuovo regolamento.

In tale quadro, rilevante è stata anche l'attività finalizzata a garantire un corretto utilizzo delle risorse finanziarie, in considerazione anche del fatto che i processi in corso rappresentano un aspetto del più complesso disegno organizzativo di breve-medio periodo rivolto a riqualificare, ottimizzare ed efficientare la spesa pubblica, implementando in maniera coerente i principi della *spending review*. È convinzione comune che il rilancio delle potenzialità produttive dell'azione pubblica dipende anche da un'attenta analisi delle gestioni finanziarie, orientata a prevenire inefficienze e sprechi mediante un più rigoroso controllo degli impieghi delle risorse ed una puntuale verifica degli effetti degli interventi pubblici.

Nella tabella seguente è riportato il totale del personale, dirigenziale e delle aree funzionali, in servizio alla data del 1° gennaio 2011 presso il Ministero e distinto per singolo CRA (con inclusione dei comandi provenienti da altre amministrazioni ed esclusione dei comandi presso altre amministrazioni), confrontato con quello in forza alla data del 1° gennaio 2012.



## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

| UFFICI   | PERSONALE IN SERVIZIO AL<br>1 GENNAIO 2011  |                         |                              |                    | PERSONALE IN SERVIZIO AL<br>1 GENNAIO 2012 |                         |                              |                    |
|--|---|-------------------------|------------------------------|--------------------|--|-------------------------|------------------------------|--------------------|
|  | DIRIGENTI<br>I^ FASCIA                      | DIRIGENTI<br>II^ FASCIA | PERSONALE<br>AREE FUNZIONALI | TOTALE<br>GENERALE | DIRIGENTI<br>I^ FASCIA                     | DIRIGENTI<br>II^ FASCIA | PERSONALE<br>AREE FUNZIONALI | TOTALE<br>GENERALE |
| GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO                                | 0   | 5                       | 78                           | <b>83</b>          | 0  | 4                       | 90                           | <b>94</b>          |
| ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (OIV)                                      | 1   | 0                       | 0                            | <b>1</b>           | 1  | 0                       | 0                            | <b>1</b>           |
| <i>STRUTTURA TECNICA PERMANENTE<br/>DI SUPPORTO ALL'OIV</i>  | 0   | 1                       | 11                           | <b>12</b>          | 0  | 1                       | 11                           | <b>12</b>          |
| SEGRETARIATO GENERALE  | 1   | 10                      | 28                           | <b>39</b>          | 2  | 9                       | 33                           | <b>44</b>          |
| DIREZIONE GENERALE PER LE<br>POLITICHE DEL PERSONALE,<br>INNOVAZIONE, BILANCIO E<br>LOGISTICA      | <i>UFFICI DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE</i> |                         | 369                          | <b>382</b>         | 1  | 9                       | 352                          | <b>362</b>         |
|  | <i>UFFICI TERRITORIALI</i>                  |                         | 6.565                        | <b>6.649</b>       | 0  | 93                      | 6.406                        | <b>6.499</b>       |
| DIREZIONE GENERALE PER LA COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA<br>DI LAVORO E POLITICHE SOCIALI | 1   | 2                       | 14                           | <b>17</b>          | 1  | 2                       | 13                           | <b>16</b>          |
| DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO                                    | 1   | 10                      | 111                          | <b>122</b>         | 1  | 10                      | 114                          | <b>125</b>         |
| DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO                            | 1   | 7                       | 79                           | <b>87</b>          | 1  | 7                       | 84                           | <b>92</b>          |
| DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEI SERVIZI PER IL LAVORO                                      | 1   | 4                       | 72                           | <b>77</b>          | 1  | 4                       | 59                           | <b>64</b>          |
| DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE                                   | 1   | 7                       | 94                           | <b>102</b>         | 1  | 8                       | 94                           | <b>103</b>         |
| DIREZIONE GENERALE PER L'INCLUSIONE E LE POLITICHE SOCIALI   | 1   | 5                       | 55                           | <b>61</b>          | 1  | 5                       | 52                           | <b>58</b>          |
| DIREZIONE GENERALE PER IL TERZO SETTORE E LE FORMAZIONI SOCIALI                                    | 1   | 3                       | 23                           | <b>27</b>          | 1  | 3                       | 22                           | <b>26</b>          |
| DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE E DELLE POLITICHE DI<br>INTEGRAZIONE                          | 1   | 4                       | 20                           | <b>25</b>          | 1  | 4                       | 19                           | <b>24</b>          |
| DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA  | 1   | 2                       | 30                           | <b>33</b>          | 1  | 3                       | 30                           | <b>34</b>          |
| <b>TOTALE</b>  | <b>12*</b>                                  | <b>156</b>              | <b>7.549</b>                 | <b>7.717</b>       | <b>13*</b>                                 | <b>162</b>              | <b>7.379</b>                 | <b>7.554</b>       |

\*A tale cifra vanno aggiunti n. 13 Dirigenti di I^ fascia, in posizione di fuori ruolo presso i collegi sindacali degli Enti vigilati o con incarico di studio



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

### **1.2.2 Le politiche di settore e le aree di intervento**

Le politiche di settore nelle quali il Ministero svolge attività di regolazione, indirizzo, coordinamento e controllo, che comunque non esauriscono la gamma delle politiche pubbliche che promanano da questa Amministrazione, possono così sintetizzarsi:

- Politiche del lavoro; incentivi all'occupazione; direzione e coordinamento delle attività ispettive del lavoro; indirizzo e coordinamento delle politiche della formazione; regolazione in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali.
- Politiche previdenziali, regolazione, vigilanza e *governance* del sistema previdenziale.
- Politiche sociali e di assistenza; politiche di vigilanza dei flussi di entrata dei lavoratori esteri non comunitari e neo comunitari; coordinamento delle politiche per l'integrazione degli stranieri immigrati; promozione e coordinamento delle attività svolte dai soggetti del Terzo settore; promozione e attuazione delle politiche di inclusione dei soggetti appartenenti a categorie svantaggiate; finanziamento e monitoraggio della spesa sociale.

Come risulta, del resto, anche negli indirizzi riportati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2011 contenuta nel Piano della *performance* 2011-2013, gli ambiti in cui principalmente si orientano le attività del Dicastero fanno riferimento a:

- promozione dell'occupazione regolare, con particolare attenzione ai giovani ed alle donne;
- efficientamento e modernizzazione del sistema degli ammortizzatori sociali;
- equilibrio, equità e modernizzazione nella complessiva gestione del sistema previdenziale pubblico e privato;
- contrasto al lavoro sommerso ed irregolare;
- solidarietà, inclusione sociale, promozione delle pari opportunità e contrasto della povertà.

Lo schema che segue esemplifica le tipologie di attività ministeriali maggiormente qualificanti nei diversi macro ambiti di intervento.



# Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Figura 1 - Macro-ambiti di intervento

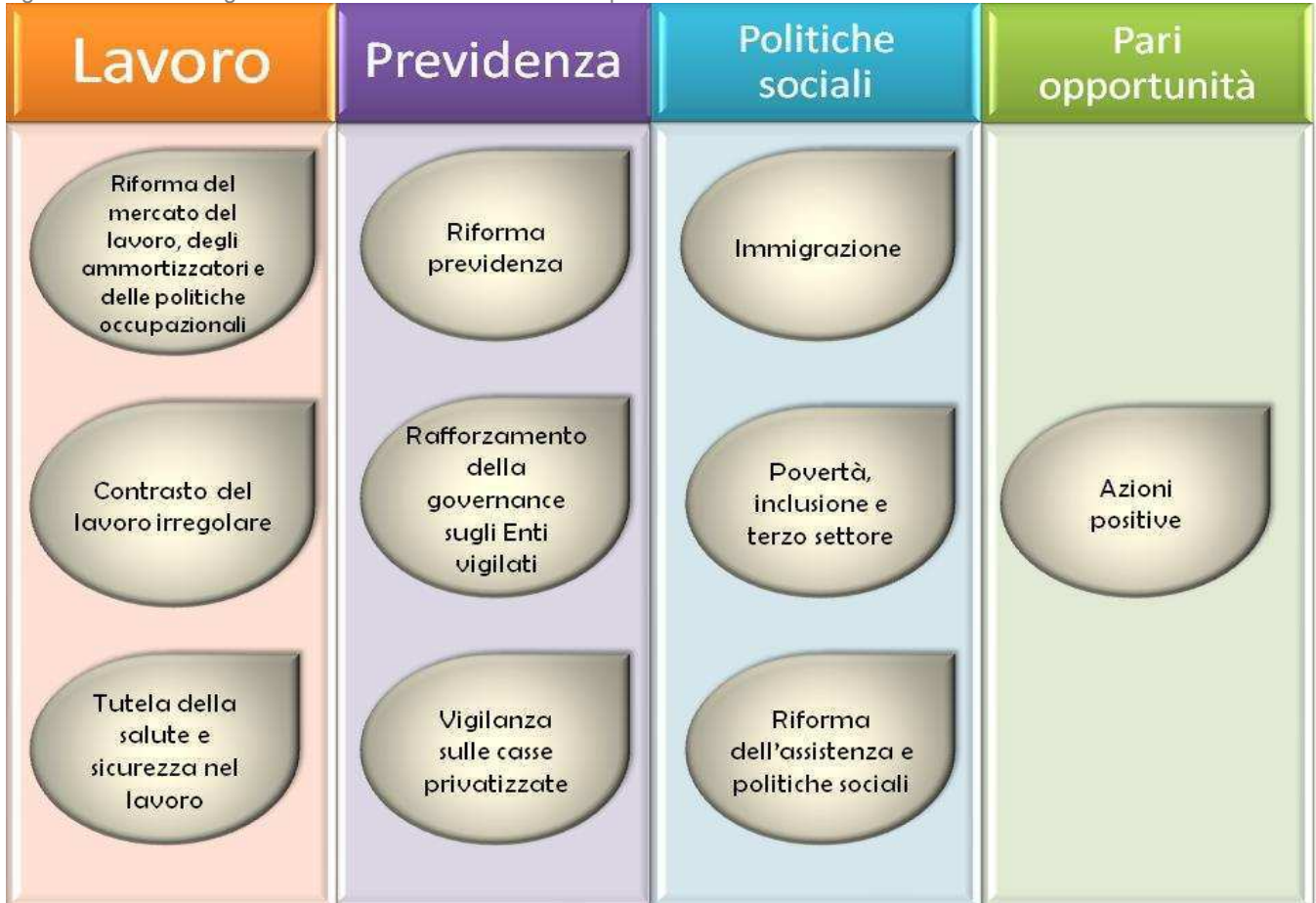


Inoltre, per una rappresentazione sintetica degli ambiti di intervento si propone di seguito uno schema delle aree strategiche che, in funzione degli indirizzi politici e della situazione socio-economica del Paese, costituiscono il terreno specifico di formulazione delle politiche pubbliche e, di conseguenza, il presupposto sia della programmazione economico-finanziaria che della programmazione strategica.



## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Figura 2 - Aree strategiche del Ministero del lavoro e delle politiche sociali



### 1.3 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, il Ministero realizza già da tempo, nelle varie Direzioni generali in cui essa si articola ed attraverso i vari organismi partecipati da *stakeholder* esterni, pratiche di confronto e di coinvolgimento attivo di soggetti istituzionali e della società.

Si fa riferimento alla presenza di altri livelli di governo, enti pubblici, corpi intermedi, formazioni sociali organizzate, ecc., fino ad arrivare – nel caso dell'erogazione dei servizi – ai singoli cittadini intesi come utenti finali. Le relazioni con questi soggetti assumono molteplici caratteristiche e differenti livelli di intensità:

- regolazione normativa vera e propria (ad esempio, interventi legislativi nel campo delle relazioni industriali, disciplina del mercato del lavoro, ecc.);
- attività di mediazione delle controversie di lavoro (ad esempio, conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato e delle controversie collettive di lavoro, ecc.);



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

- attività ispettiva sulle imprese da parte del personale specializzato dislocato presso gli uffici territoriali del lavoro (ad esempio, vigilanza tecnica nel settore delle costruzioni, ecc.);
- attività amministrativa collegata all'erogazione di finanziamenti provenienti dal bilancio dello Stato o da fondi comunitari (ad esempio, nei confronti di Regioni ed enti locali per progetti o iniziative, ecc.);
- trasferimenti monetari per le prestazioni (ad esempio, trasferimenti nei confronti degli enti previdenziali, ecc.);
- messa a punto ed implementazione di azioni di sistema per la diffusione di iniziative e promozione di valori collegati all'evoluzione sociale (ad esempio, campagne d'informazione e sensibilizzazione su specifiche tematiche, ecc.);
- sviluppo di forme di monitoraggio per la valutazione di impatto delle politiche pubbliche e per la vigilanza/*governance* nei confronti di altri soggetti istituzionali, al fine di un maggiore coordinamento e razionalizzazione dell'azione pubblica (ad esempio, nei confronti delle agenzie strumentali e degli enti previdenziali), fino all'attivazione di veri e propri servizi (ad esempio, nei confronti di agenzie per il lavoro, professionisti, ecc.).

In tutti questi casi, è operativa una fitta rete di consultazione che, istituzionalmente, si svolge in:

- tavoli di confronto tripartiti (bilaterali e multilaterali);
- rete degli osservatori nazionali (infanzia, disabilità, terzo settore e volontariato, immigrazione);
- rete delle consigliere di parità;
- commissioni consultive permanenti (salute e sicurezza).

Inoltre, a partire dal 2011, si è dato avvio a forme di consultazione diretta *on line* aperte a tutti i cittadini in materia di trasparenza e programmazione strategico-operativa, che l'Amministrazione sta implementando per gli anni successivi.

L'unità dell'azione dell'Amministrazione è in ogni caso assicurata dall'integrazione con le funzioni svolte dalla rete degli uffici territoriali, con particolare riferimento alla mediazione delle controversie di lavoro, alla gestione dei flussi migratori per motivi di lavoro, alla vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In tal senso, l'operato degli uffici territoriali del Ministero rappresenta l'espressione del rapporto diretto tra l'Amministrazione ed i cittadini.

Nel grafico seguente sono sintetizzate le principali tipologie di *stakeholder* coinvolte nell'ambito delle diverse politiche del dicastero, evidenziandone, tramite le frecce di diversi colori, le varie tipologie di relazione che intercorrono con tali soggetti.



## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Figura 3 - Rete delle relazioni tra l'Amministrazione ed i principali soggetti esterni coinvolti





## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

### **1.4 I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI**

#### **POLITICHE DEL LAVORO**

##### **ATTIVITÀ ISPETTIVA**

L'esame dei dati riferiti all'attività di controllo, svolta dal personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di lavoro e di previdenza, messi a confronto con alcuni macrofenomeni relativi all'andamento del mercato del lavoro, evidenzia alcune interessanti tendenze riferite al quadro occupazionale complessivo e mette in luce, altresì, i principali fenomeni patologici del sistema lavoristico-previdenziale del nostro Paese. L'analisi dei riscontri ispettivi permette, inoltre, di delineare l'andamento delle principali irregolarità che si ravvisano nella gestione dei rapporti di lavoro, anche in virtù di un raffronto di carattere temporale con i dati degli anni precedenti.

Da un primo esame di carattere meramente quantitativo, emerge che il numero dei controlli è stato pari a n. 148.553; questo risultato risponde al raggiungimento degli obiettivi programmati per l'anno 2011 (n. 144.252). Al riguardo, si registra peraltro un incremento pari al +3% rispetto a quanto previsto nel Documento di programmazione, con cui vengono annualmente fornite le direttive per la vigilanza e fissati gli obiettivi dell'attività ispettiva. Si segnala, in particolare, il notevole incremento di ispezioni effettuate rispetto a quelle inizialmente programmate nelle seguenti Regioni: Campania (+12%), Liguria (+10%), Toscana (+10%), Puglia (+6%), Marche (+6%), Abruzzo (+5,6%).

Per quanto attiene, invece, al confronto con il dato complessivo del 2010, si sottolinea che il numero di ispezioni è rimasto sostanzialmente invariato (da 148.694 aziende ispezionate nel 2010 a 148.553 nel 2011, con uno scostamento minimo pari a -0,09%). Con riferimento al profilo della presenza sul territorio, si evidenzia un notevole incremento delle ispezioni effettuate nel 2011 rispetto al 2010 nelle seguenti Regioni: Umbria (+33%), Abruzzo (+26%), Valle D'Aosta (+14%), Emilia Romagna (+13%), Lombardia (+11%), mentre il dato rimane sostanzialmente invariato per Calabria, Lazio, Sardegna e Toscana.

Appare interessante sottolineare che dalle ispezioni emerge un elevato tasso di irregolarità, in quanto un'azienda su due è stata trovata in una situazione di irregolarità (le ispezioni in cui sono stati contestati illeciti sono pari a n. 73.789 che rappresentano, infatti, il 50% degli accessi effettuati). Venendo ai profili relativi ai lavoratori identificati, sono state verificate complessivamente n. 429.712 posizioni lavorative e tale dato mostra come l'azione ispettiva si sia incentrata prevalentemente su aziende di dimensioni medio-piccole, al fine di privilegiare il contrasto del lavoro totalmente sommerso. Per quanto attiene ai lavoratori irregolari, questi ultimi ammontano a 164.473 unità con una percentuale di incremento rispetto all'anno precedente, pari al 4,38% e rappresentano circa il 38% delle posizioni lavorative complessivamente esaminate.

La tipologia di controlli ha, inevitabilmente, influito sulle tradizionali modalità di effettuazione della vigilanza ma anche sulle infrazioni rilevate in quanto oltre la metà delle verifiche sono state



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

finalizzate non tanto alla completa regolarità dell'azienda, ma al riscontro della presenza o meno di lavoratori in nero attuata mediante accessi "brevi".

In primo luogo, si segnala che nel corso delle verifiche ispettive sono stati adottati n. 8.564 provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale per la presenza di manodopera "in nero" in misura uguale o superiore al 20% di quella presente sul luogo di lavoro. Il citato provvedimento interdittivo è stato adottato anche in 36 casi per gravi e reiterate violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e sicurezza. È interessante notare come lo strumento della sospensione dell'attività imprenditoriale sia particolarmente incisivo ed efficace per reprimere il fenomeno del lavoro sommerso, in quanto la regolarizzazione della manodopera "in nero" e la conseguente revoca del provvedimento interdittivo si è attestata mediamente ad una percentuale dell'87% (con un minimo dell'80% nel settore edile ed un 94% nei pubblici esercizi).

Sempre in tema di sommerso totale, sono state irrogate nel corso del 2011 n. 52.426 maxisanzioni per l'impiego di lavoratori in nero, con una flessione del -8% rispetto al 2010, flessione che dipende sostanzialmente dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni introdotte dal cosiddetto Collegato lavoro (articolo 4, legge n. 183/2010) che hanno sensibilmente ridotto il campo di applicazione della disciplina sanzionatoria; come pure dalla contrazione dell'occupazione che ha influito, inevitabilmente, anche sul sommerso.

Infine, ha inciso anche la diffusione di contratti flessibili – in particolare intermittente e accessorio – che in alcune aree territoriali (ad es. Veneto, Friuli, Lombardia, Piemonte) ed in alcuni settori specifici (settore turistico e pubblici esercizi) ha comportato una consistente riduzione di fenomeni di lavoro nero "tout court". Più in dettaglio, infatti, si è assistito ad un notevolissimo incremento sia del "contratto di lavoro intermittente" – a tempo determinato e a tempo indeterminato – che del "lavoro occasionale accessorio". A livello complessivo, il lavoro intermittente è passato dai 211.352 contratti attivati nel 2009 ai 522.445 del 2011 (+247%), mentre in tema di lavoro occasionale accessorio, il monitoraggio sull'utilizzo dei *vouchers* evidenzia un "trend" dai 2.568.294 del 2009 agli 11.767.165 *vouchers* acquistati nel corso dell'anno 2011 (+458%). Si può affermare, pertanto, che in alcune Regioni (Nord-Est e Nord-Ovest in particolare) si è, di fatto, registrato uno "spostamento" del fenomeno del lavoro irregolare dal "totalmente nero" a fattispecie elusive e simulatorie dei rapporti di lavoro subordinato a tempo pieno indeterminato, mediante l'uso delle indicate tipologie flessibili.

Per quanto concerne, invece, le violazioni riscontrate nel corso del 2011, nell'ambito degli appalti illeciti e dei fenomeni interpositori, esse sono n. 18.311 con un aumento del +15% rispetto al 2010 (n. 15.907). Tale significativo incremento è frutto di una costante tendenza al decentramento produttivo da parte delle aziende che cercano di esternalizzare parte delle loro attività anche in violazione degli strumenti giuridici previsti dalla normativa vigente, nonché dallo svolgimento di attività di mediazione/intermediazione al di fuori della regolamentazione prevista dal decreto legislativo n. 276/2003. Tali violazioni si riscontrano in particolare nei settori della logistica, del trasporto e dei servizi alla persona nei quali risulta frequente anche il ricorso a forme di cooperazione "spuria" o comunque non genuina. Importanti risultati sono stati raggiunti anche sul piano della tutela di carattere privatistico in quanto l'attività ispettiva sta acquisendo sempre maggiore rilevanza in



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

ambiti non legati esclusivamente a poteri autoritativi di carattere sanzionatorio, essendo progressivamente in crescita i dati riferiti alle conciliazioni monocratiche e alle diffide accertative.

Nello specifico, si sottolinea che, su n. 10.568 conciliazioni monocratiche avviate, nel corso del 2011 (con esclusivo riferimento a quelle in cui vi è stata la comparizione delle parti), ben n. 8.334 (circa il 79%) hanno trovato positiva definizione con il raggiungimento di un accordo, registrandosi un incremento percentuale di circa il 5% rispetto all'anno precedente (n. 7.897 conciliazioni con esito positivo nel corso del 2010). In relazione alle diffide accertative si rappresenta che, a fronte di n. 15.375 diffide adottate nell'anno 2010, sono state emanate nel corso dell'anno 2011 n. 19.068 diffide corrispondenti ad un incremento pari al 24% rispetto all'anno precedente.

Relativamente alla "redditività" dell'azione ispettiva, si segnala il notevole incremento degli importi introitati (non accertati, ma riscossi) che ammontano ad € 144.576.474,00 a cui si possono aggiungere € 33.000.000 – importo calcolato su una stima pari a circa il 20% rispetto ai contributi ed ai premi evasi ed accertati (20% di € 165.479.636,00) – per un totale di circa € 180.000.000. Il termine "redditività" non è usato in modo casuale, in quanto evidenzia che la funzione ispettiva è sostanzialmente "autofinanziata" se si considera che il costo medio del personale ispettivo comprensivo di retribuzione, contribuzione ed oneri aggiuntivi (missioni, assicurazione ecc.) ammonta a circa € 105.000.000.

### **AMMORTIZZATORI SOCIALI E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Nell'ambito degli ammortizzatori sociali, l'anno 2011 è stato caratterizzato dal perdurare della crisi economica e finanziaria nazionale ed internazionale, con conseguente elevato numero delle istanze di CIGS cosiddetta "a regime" (n. 5.396), di ammortizzatori sociali in deroga (n. 259), di CIGS per le aziende del settore dei vettori aerei (n. 65) e del sistema aeroportuale (n. 39). Nello stesso anno di riferimento, sono state prorogate le norme che, prevedendo interventi sperimentali per contrastare gli effetti della crisi economica e finanziaria, hanno comportato l'esigenza di coordinarsi con l'Inps e la predisposizione, laddove richiesto dalla normativa, di schemi di decreti e di circolari.

In particolare si fa riferimento a:

- 1) incentivi per le assunzioni di lavoratori percettori dell'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali e che abbiano maturato almeno 35 anni di anzianità contributiva, nonché gli incentivi all'assunzione di lavoratori titolari dell'indennità speciale di disoccupazione edile;
- 2) ampliamento del campo di applicazione della CIGS e della mobilità a imprese esercenti attività commerciali con più di 50 dipendenti; ad agenzia di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di 50 dipendenti; a imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti;
- 3) innalzamento dell'ammontare del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà di cui all'art. 1, del decreto-legge n. 726/84, dal 60% al 80% della retribuzione persa per la riduzione dell'orario di lavoro;
- 4) premio di occupazione;
- 5) incentivi alle assunzioni di lavoratori fruitori di ammortizzatori sociali in deroga;
- 6) incentivi all'autoimprenditorialità in favore di lavoratori percettori di ammortizzatori sociali.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Si segnala altresì il sopravvenire di alcune norme che hanno reso necessario un raccordo con l'ente previdenziale (INPS) nella soluzione di problematiche complesse, come:

- 1) la concessione del prolungamento del sostegno al reddito a favore dei lavoratori che – pur presentandone i requisiti – non sono rientrati nel contingente delle 10.000 unità cosiddette “salvaguardate”, per il periodo di tempo necessario al raggiungimento della decorrenza del trattamento pensionistico sulla base delle nuove decorrenze di cui all'articolo 12 del decreto-legge n. 78/2010, convertito nella legge n. 220/2010;
- 2) abrogazione dell'indennità di ammontare equivalente all'indennità di mobilità di cui all'art. 19, comma 10 *bis* del decreto-legge n. 185/2010, convertito nella legge n. 2/2009 e contestuale previsione di una forma nuova di sostegno al reddito, consistente nell'integrazione dell'indennità di disoccupazione ai sensi dell'art. 18, comma 2, del decreto-legge n. 98/2011, convertito nella legge n. 111/2011.

Con riferimento agli ammortizzatori sociali in deroga, alla data del 31 dicembre 2011, sono state utilizzate risorse finanziarie pari a € 244.802.730,42, per gli interventi volti alla concessione dei trattamenti in deroga, a seguito di stipula di accordo ministeriale in favore dei lavoratori dipendenti da aziende plurilocalizzate e/o con impatto occupazionale particolarmente rilevante sul piano nazionale. Inoltre, sono state assegnate alle Regioni risorse finanziarie pari a 937 milioni di euro per gli ammortizzatori sociali in deroga in favore dei lavoratori dipendenti di aziende localizzate nelle singole Regioni.

Sempre nel corso del 2011, il numero di imprese che ha fatto richiesta di concessione del contributo di solidarietà previsto dall'art. 5, commi 5 e 8, della legge n. 236/1993, al fine di evitare di ridurre le eccedenze di personale, ha registrato un ulteriore incremento a causa della perdurante crisi economica congiunturale. La molteplice tipologia di aziende (imprese, artigiani, case di cura, fondazioni) che ha presentato istanza di concessione del contributo, ha comportato un oneroso lavoro di verifica della documentazione sia da parte degli uffici dell'amministrazione centrale che di quelli territoriali competenti in materia di verifiche ispettive, coinvolti nella procedura.

I dati relativi a tale ammortizzatore sociale, nel 2011, sono sintetizzati come segue:

- risorse impegnate – per l'annualità 2011 – a carico del Fondo sociale per l'occupazione e la formazione (FSOF) € 30.000.000,00;
- numero 744 istanze complessivamente in carico, comprensivo del riporto delle precedenti annualità;
- numero 639 decreti di concessione del contributo emanati, per un totale di € 39.761.995,64;
- numero 772 ordinativi di pagamento emanati, per un totale di € 27.147.036,22.

Per quanto riguarda le attività finalizzate all'innalzamento delle competenze ed alla formazione, la strategia disegnata già nel biennio precedente, e finalizzata a coniugare gli interventi di protezione e contrasto alla crisi occupazionale con quelli strutturali, incentrati sul mantenimento e rafforzamento delle competenze delle persone, ha avuto ulteriore impulso nel corso dell'anno 2011, sia sul versante delle intese istituzionali e con il partenariato economico-sociale, sia su quello



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

attuativo. Da un lato la proroga dell'accordo del 12 febbraio 2009 a tutto il 2012, dall'altro le intese culminate nella condivisione dello schema di decreto legislativo sull'apprendistato (percorso completato il 7 luglio 2011), hanno caratterizzato il lavoro in tale ambito.

Nel corso del 2011 è stato riformato il dispositivo dell'apprendistato con il decreto legislativo n. 167/2011 al fine di renderlo "luogo" di incontro più favorevole e produttivo tra le esigenze di rilancio dell'occupazione giovanile e femminile e quelle di effettiva realizzazione di percorsi formativi realmente professionalizzanti. Nel corso dell'anno, inoltre, è stato attivato il credito di imposta per nuovo lavoro stabile nel Mezzogiorno, istituito dall'art. 2 della legge n. 106/2011, quale misura di incentivazione dell'occupazione, favorendo la trasparenza, regolarità e la durata prolungata dei rapporti di lavoro.

Con riferimento alle attività di accompagnamento e monitoraggio, dell'attuazione delle politiche per il diritto/dovere all'istruzione e alla formazione, sono stati confermati i criteri di riparto utilizzati per l'annualità 2010 e, conseguentemente, si è proceduto con l'emanazione del decreto di riparto anche per il 2011. Con riferimento poi all'apprendistato, su sollecitazione delle Regioni, si è aperto un tavolo di confronto per la revisione dei criteri di riparto delle risorse.

Per quanto concerne l'indirizzo ed il monitoraggio delle politiche di formazione continua e permanente realizzate dalle Regioni, con riferimento alla legge n. 53/2000 è stato emanato il Decreto Interministeriale di ripartizione delle risorse. Anche con riferimento alla legge n. 236/1993 è stato emanato il decreto di riparto delle risorse alla Regioni per complessivi € 75.000.000,00.

Il 2011 è stato caratterizzato, altresì, da una intensa attività di cooperazione interistituzionale per la predisposizione degli atti necessari alla messa a regime del Sistema della Istruzione e Formazione Professionale, ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005. L'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, riguardante gli atti necessari per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale, è stato recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 21 dicembre dello stesso anno. Sono inoltre state definite, con decreto interministeriale del 7 settembre 2011, le figure nazionali di riferimento per gli Istituti Tecnici Superiori.

Nell'annualità di riferimento sono state gestite le risorse assegnate ai PON FSE. È stato conseguito l'obiettivo annuale di spesa dei PON pari a € 132.952.538 per il PON GAS e € 21.749.709 per il PON AS. I Rapporti annuali di esecuzione del PON GAS e del PON AS sono stati formalmente approvati dalla Commissione Europea sul Sistema di Gestione dei Fondi nella Comunità Europea 2007/2013 (SFC) in data 13/6/2011.

### **SERVIZI PER IL LAVORO**

La pubblicazione del *Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie 2011*, nel corso del 2011, costituisce la prima pubblicazione ufficiale in materia, da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, contenente informazioni che derivano dal sistema informativo delle Comunicazioni obbligatorie (successivamente denominate CO).



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Dette CO devono essere trasmesse dai datori di lavoro pubblici e privati in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro. Il nuovo sistema telematico sostituisce le vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano ai Centri per l'impiego, all'Inps, all'Inail e al Ministero del lavoro e delle politiche sociali come previsto dalla Legge Finanziaria per il 2007. Con il sistema informatico CO non è più necessario inviare differenti comunicazioni cartacee, ma basta compilare un unico modello. Il sistema CO è in grado di monitorare pertanto tutte le informazioni che riguardano la formazione e la vita lavorativa dei cittadini: dalla ricerca della prima occupazione, all'ingresso nel mercato del lavoro, fino alla pensione.

Con la pubblicazione del *Rapporto* si è inteso, in particolare, dare anche conto dei movimenti che sono stati rilevati dal sistema delle CO nel mercato del lavoro dipendente e parasubordinato nell'arco temporale di riferimento, il triennio 2009 - 2011: un periodo che registra gli effetti della crisi finanziaria ed economica, con naturali ripercussioni sul mercato del lavoro. Ponendo dunque, in capo ai datori di lavoro, l'obbligo di comunicare, esclusivamente per via telematica le situazioni giuridiche soggettive connesse ai rapporti di lavoro, le CO hanno anche comportato, per il Ministero, la necessità di realizzare un *database* statistico omogeneo, al fine di consentire il monitoraggio e la valutazione delle politiche del lavoro, permettendo così di avere un quadro completo delle storie lavorative individuali, oltre a supportare le azioni di contrasto al lavoro irregolare. Dall'incrocio dei dati del sistema informatico così elaborato con quelli di altri *database* è stato possibile l'analisi di particolari fenomeni, come quello della ricollocazione dei lavoratori licenziati o sospesi dall'attività lavorativa, dei percettori di un sostegno finanziario al reddito, dell'inserimento lavorativo a seguito di comportamenti attivi dei lavoratori e dei servizi per il lavoro.

I dati analizzati nel *Rapporto* consentono di descrivere un mercato del lavoro dipendente (e parasubordinato) caratterizzato da diverse complessità nonché da elementi di novità, almeno sotto il profilo delle caratteristiche contrattuali. Dall'analisi dei dati scaturiscono, in sintesi, le seguenti fenomenologie:

- un progressivo rallentamento del tasso di crescita, culminante in una contrazione negli ultimi due trimestri del 2011, sia del volume delle attivazioni – riguardante per lo più la componente maschile e le forme contrattuali a tempo indeterminato – sia delle cessazioni, segno dunque di un sostanziale stallo della domanda di lavoro;
- circa il 60 - 70% delle assunzioni che annualmente vengono effettuate dai soggetti datoriali sono a tempo determinato e riguardano qualifiche professionali di medio - basso livello e a carattere stagionale (prevalentemente braccianti agricoli, manovali, commessi e assimilati, collaboratori domestici, etc.);
- con riferimento agli individui, si evince che il numero medio di contratti attivati per le donne lavoratrici è considerevolmente più alto rispetto alla componente maschile (rispettivamente 1,79 e 1,64 nel 2011), a indicare storie occupazionali caratterizzate da una maggiore discontinuità contrattuale;
- circa il 30% dei contratti cessati presenta una durata inferiore al mese (il 13% ha durata pari ad 1 giorno) ed in particolare 4 rapporti di lavoro a tempo indeterminato su 10, che nel 2011 sono giunti a conclusione, hanno avuto una durata inferiore ai 12 mesi;
- tra i motivi di cessazione è da rilevare il peso considerevole di quelle richieste dal lavoratore (pari a circa il 17 - 19% del totale dei rapporti cessati), che hanno interessato nel 2011 circa 1,6 milioni di lavoratori;



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

- nel caso degli stranieri la quota di assunzioni a tempo indeterminato è rilevante. Tuttavia, dall'analisi dei motivi di cessazione, è possibile intuire come queste assunzioni siano contrassegnate da una fragilità di fondo, dovuta per lo più a repentini processi di interruzione prevalentemente dovuti a cessazioni dei rapporti lavorativi richieste dal lavoratore, la cui incidenza percentuale, nel caso degli extracomunitari, fa segnare valori quasi doppi rispetto a quanto sia rilevabile per i contratti conclusi nel 2011 che hanno interessato lavoratori italiani.

Riguardo alla rete *EURES – EUROpean Employment Services* – inserita nelle attività dei servizi per l'impiego - è stato predisposto il piano nazionale per la sovvenzione 2011/2012, concordato con i rappresentanti della Commissione Europea. Sulla base della predetta Convenzione l'attività, relativa al periodo intercorrente dal mese di giugno 2011, definita e realizzata con il contributo delle Regioni e degli *EURES Advisers*, ha impegnato il Coordinamento Nazionale, incardinato presso la competente Direzione generale, al fine di promuovere e consolidare la rete *EURES* in Italia, anche attraverso più incisivi ed innovativi strumenti tecnici.

Sul piano della comunicazione rileva il lavoro di promozione dell'immagine condotta al fine di rendere *EURES* Italia identificabile. A tal fine sono stati distribuiti alla rete nazionale *roll-up* per l'allestimento di sei postazioni corner *EURES*, postazioni mobili, facilmente accessibili da ogni luogo, *touch screen* fissi posizionati presso Porta Futuro e Galata Museo del Mare a Genova. Si è inoltre provveduto alla realizzazione di una presentazione sulle condizioni di vita e di lavoro in Italia, in lingua italiana e nelle 3 lingue di lavoro dell'UE, per poter raggiungere il maggior numero possibile di visitatori (aziende e *jobseekers*) in occasione di *Job Days* e di *Job Fairs*.

La rete nazionale *EURES* ha organizzato varie occasioni di incontro con i giovani, gli studenti, le aziende ed i lavoratori per fornire informazioni sulle offerte di posti di lavoro e di forza lavoro. Ha altresì partecipato a diverse manifestazioni (*Job Days* e *Job Fairs*) organizzate dai Paesi membri, organizzando selezioni anche di rilievo. La valutazione dell'attività della rete su tutto il territorio europeo risulta, tuttavia, ancora incompleta a causa di una difficoltà diffusa, da parte degli operatori della rete, di ricevere feedback dalle aziende o dai lavoratori sull'esito di selezioni non direttamente gestite dagli *EURES Advisers*.

Al riguardo esiste un tavolo di discussione a livello europeo con l'obiettivo di costruire un sistema in grado di monitorare i risultati della rete e di verificarne l'efficienza. Attraverso la sua rete di contatti, la sua banca dati e il suo portale Web, disponibile nelle lingue ufficiali dell'Unione Europea, *EURES* offre, tuttavia, informazioni e consulenza mettendo a disposizione offerte di lavoro e stage in 31 Paesi. Per diffondere le informazioni e ricondurre la rete *EURES* nell'alveo delle politiche per il lavoro, è stata inserita all'interno del portale Cliclavoro una sezione *web* dedicata e direttamente collegata con il portale europeo.

Sempre in un'ottica di cooperazione fra soggetti pubblici e privati, è anche proseguita l'attività dell'amministrazione diretta alla implementazione del portale ClicLavoro (<http://www.cliclavoro.gov.it>). Attività peraltro già avviata nell'ottobre 2010 ai fini di una ottimizzazione dello scambio e diffusione delle informazioni necessarie all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Oltre all'incontro tra domanda e offerta di lavoro, sia generale che specifico di alcuni settori (laureati), il portale costituisce il punto di ingresso per l'erogazione di tutti i servizi al lavoro previsti dalla normativa vigente. In base a ciò sono stati dematerializzati il sistema del collocamento mirato, attraverso l'implementazione del prospetto informativo dei disabili; la completa dematerializzazione dell'istanza per l'esercizio delle attività di intermediazione; la comunicazione telematica dei lavori usuranti.

Per una migliore erogazione e fruizione dei servizi al lavoro previsti dalla normativa vigente, le implementazioni del portale hanno riguardato importanti servizi rivolti a cittadini, aziende e operatori del mercato del lavoro, di seguito specificate:

- CO: per gli adempimenti relativi a instaurazione, cessazione, proroga, trasformazione dei rapporti di lavoro.
- Prospetto Informativo dei Disabili On Line: quale dichiarazione che le aziende con almeno 15 dipendenti devono presentare al servizio provinciale competente, indicando la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili, come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68.
- Rete Eures: finalizzata all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro per favorire la mobilità professionale, con obiettivo di facilitare la libera circolazione dei lavoratori nello Spazio economico europeo, in Norvegia e in Svizzera, con la cooperazione dei servizi pubblici per l'impiego, a cui partecipano anche i sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro.
- Flexi: servizio realizzato per gestire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro tra imprese italiane e cittadini stranieri, quale piattaforma informatica online contenente curricula e profili professionali dei lavoratori stranieri che le aziende italiane possono selezionare.
- Unimare: servizio informatico che permette al datore di lavoro di raccogliere tutte le comunicazioni obbligatorie relative ai propri dipendenti in caso di imbarco e sbarco dei marittimi e di tutti coloro che prestano servizio a bordo della nave
- LIE: (Lista Italiani all'Estero) è il nuovo servizio sperimentale per i cittadini italiani che intendono lavorare in un Paese extra Ue e per le aziende italiane che desiderano assumerli nelle proprie sedi estere.
- Istanze: procedura informatizzata che consente ai Centri per l'impiego, utilizzando le credenziali di accesso ricevute dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di gestire le richieste di nulla osta al lavoro per cittadini extracomunitari inviate telematicamente dagli Sportelli Unici per l'immigrazione.
- Lavori usuranti: sistema informatico che consente di effettuare le comunicazioni relative ai lavori usuranti.
- Albo Informatico delle Agenzie per il Lavoro: registro elettronico per la pubblicità e la gestione informatizzata degli operatori che offrono servizi diretti all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, come le Agenzie per il lavoro autorizzate e gli altri soggetti pubblici e privati iscritti o accreditati.
- Cerca servizi: georeferenziazione dei principali servizi per il lavoro distribuiti sul territorio nazionale.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

- Percorsi informativi: approfondimento delle principali tematiche legate al mondo del lavoro.

Con la collaborazione dell'Inps, su Cliclavoro è inoltre presente una banca dati dei percettori di sostegno al reddito.

Le attività redazionali del portale hanno riguardato l'aggiornamento costante dei contenuti attraverso la pubblicazione di *news* mirate e inerenti il mondo del lavoro, nonché attraverso l'aggiornamento delle sezioni informative, soprattutto per la parte dedicata alla normativa di riferimento. Gli approfondimenti tematici sono arricchiti da una rassegna stampa per gli argomenti trattati e dal Barometro del Lavoro, quale strumento che consente di seguire, monitorare e anticipare i *trend* occupazionali del Paese.

Per condividere il patrimonio informativo e raggiungere in modo trasversale e differenziato tutti i soggetti che si interfacciano con il mondo del lavoro, Cliclavoro è presente anche sui principali social network (*Facebook, Twitter e LinkedIn*), ha un Blog dedicato al portale ed un canale *Youtube*. Il portale è inoltre disponibile in versione mobile, ed è stata realizzata una specifica applicazione per *smartphone* che consente la ricerca delle offerte, dei *curricula* e dei contenuti informativi, che sono integrati con quelli presenti nel sito.

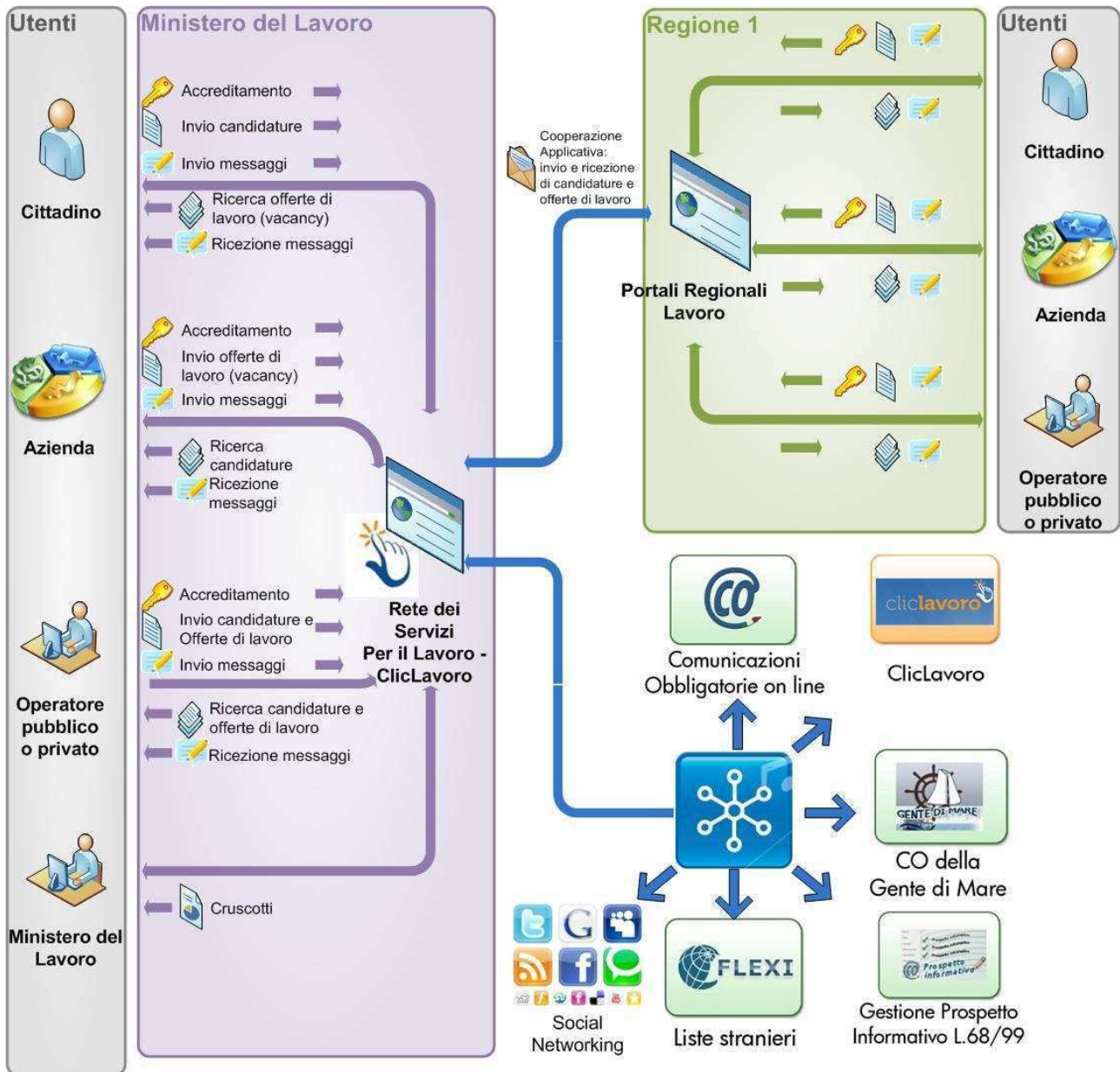
In sintesi, il portale è costituito da:

- un insieme di contenuti informativi – costantemente aggiornati – e di strumenti di collaborazione rivolti ai soggetti che operano sul mercato del lavoro.
- servizi *on-line* dedicati all'incontro fra la domanda e l'offerta di lavoro, attraverso specifici profili di accesso (persone, aziende, CPI, intermediari).
- l'accesso ai servizi *on line* per l'adempimento di procedure amministrative (es. CO, prospetto disabili, etc.) messi a disposizione dal Ministero a persone, aziende, operatori della P.A.

Nello schema seguente viene rappresentato il portale, come punto di accesso a strumenti e informazioni presenti nella Rete dei Servizi per il Lavoro.



# Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



## RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel corso del 2011, l'attività di mediazione rivolta alla composizione delle controversie collettive di lavoro nelle procedure amministrative finalizzate all'attivazione degli ammortizzatori sociali straordinari e di quelli in deroga ha rivestito una rilevanza sempre maggiore nell'ambito delle politiche dell'occupazione. Nel secondo semestre sono state effettuate le consultazioni fra le parti sociali in merito alle richieste di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS) – raggiunti 265 accordi – e di Cassa Integrazione Guadagni (CIG) in deroga – raggiunti 221 accordi – alle procedure



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

di mobilità – raggiunti 44 accordi – e di mobilità in deroga – raggiunti 15 accordi – nonché sono state espletate le procedure di conciliazione in occasione di scioperi nei servizi pubblici essenziali, come da richiesta delle organizzazioni sindacali. Sotto questo profilo, sono state espletate 36 procedure nei termini fissati dalla Commissione di garanzia.

Al fine di ridurre il fenomeno infortunistico, particolare rilievo ha assunto l'integrazione e l'attuazione della normativa sulla sicurezza e la salute dei lavoratori. In tale prospettiva, è stata svolta un'opera di coordinamento delle azioni delle amministrazioni pubbliche facenti parte della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro, la cui attività è finalizzata all'attuazione del decreto legislativo n. 81/2008 e sono state completate le attività relative alla discussione, elaborazione e predisposizione dei provvedimenti previsti dal medesimo decreto legislativo, realizzate anche attraverso un continuo confronto con rappresentanti degli altri Ministeri, dell'INAIL e delle Regioni e con le parti sociali. Inoltre, si è assicurata la partecipazione a organismi nazionali (con particolare riguardo alle commissioni di cui agli articoli 6 e 232 del medesimo decreto) e internazionali e garantita la diffusione, innanzitutto per mezzo della sezione "sicurezza nel lavoro" del sito *internet*, di documenti di indirizzo per le aziende e i lavoratori in materia di salute e sicurezza (procedure operative, buone prassi ecc.).

Con riferimento alla disciplina del rapporto di lavoro, a livello internazionale è stata assicurata la partecipazione al processo decisionale – sia in fase ascendente che discendente – della legislazione comunitaria. In particolare, il Ministero ha svolto attività di elaborazione di documentazione e di coordinamento di altre amministrazioni, al fine di sostenere l'azione del Governo italiano nel consesso europeo, fornendo supporto qualificato per il recepimento di specifiche direttive (con la predisposizione di schemi di decreti legislativi) e per la valutazione di proposte di direttive. Relativamente all'attività di supporto tecnico-giuridico per la corretta applicazione delle diverse discipline contrattuali, l'Amministrazione ha partecipato alle attività volte all'elaborazione delle proposte di modifica, predisponendo note e pareri nonché partecipando alle riunioni di coordinamento. Infine, è proseguita l'attività della Segreteria delle commissioni di certificazione degli schemi di contratti di lavoro, la verifica della rappresentatività sindacale (anche attraverso il potenziamento della banca dati integrata delle Organizzazioni Sindacali<sup>1</sup>), nonché l'analisi dei contratti collettivi, del costo del lavoro e l'attività statistica di supporto ad esse.

### **POLITICHE PREVIDENZIALI**

La funzione di indirizzo e vigilanza nell'attuazione delle politiche previdenziali e assicurative, elemento cardine dei compiti assegnati a questo Ministero, si realizza attraverso una complessa attività amministrativa, di natura tecnica, volta ad assicurare il perseguimento degli obiettivi strategici rappresentati dall'adeguatezza e dalla sostenibilità finanziaria e sociale del sistema pensionistico obbligatorio, nonché da una migliore accessibilità ai diritti di *welfare*.

Nel corso del 2011, il Ministero è stato, altresì, impegnato in iniziative volte a dare impulso e rilancio alla previdenza cosiddetta di "secondo pilastro" individuando, in stretta sinergia con la

---

<sup>1</sup> Costituita al fine di conoscere la relativa rappresentatività delle organizzazioni sindacali.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP), gli strumenti e le misure idonee ed opportune ad intensificare l'adesione alle forme di previdenza complementare. A tal proposito sono state individuate modalità semplificate e flessibili per la raccolta delle adesioni e dei versamenti del trattamento di fine rapporto (TFR) e nel contempo si è operato sul fronte del rafforzamento delle campagne d'informazione circa le modalità e le condizioni di adesione ai fondi complementari allo scopo di promuovere l'affidabilità della gestione dei fondi medesimi e di diffondere la consapevolezza della necessità dell'accantonamento delle risorse ai fini previdenziali. La sensibilizzazione delle nuove generazione sull'argomento è un tema di centrale interesse, che accresce la propria significatività in ragione del concreto e sempre più progressivo abbassamento dell'entità dei trattamenti pensionistici obbligatori erogati e, dunque, dei rendimenti.

I provvedimenti legislativi urgenti di stabilizzazione finanziaria adottati nel corso del 2011 (decreto-legge n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011 e decreto-legge n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011), nell'innovare in modo profondo il previgente assetto del sistema di welfare, sia sotto il profilo sostanziale che organizzativo, hanno richiesto, in relazione alle disposizioni immediatamente applicabili, l'emanazione di apposite istruzioni operative, mentre con riferimento alle disposizioni di carattere generale, l'adozione di appositi provvedimenti normativi e amministrativi di completamento.

L'art. 18 del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito in legge 15 luglio 2011, n. 111, in particolare, ha modificato la disciplina concernente l'innalzamento dei requisiti anagrafici anticipando al 1° gennaio 2013 il primo adeguamento dei trattamenti pensionistici all'indice di speranza di vita. Con il decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito in legge 14 settembre 2011, n. 148, è stata, altresì, disposta l'anticipazione, a partire dal 2016, dell'innalzamento dell'età pensionabile delle donne lavoratrici del settore privato. Con la legge di stabilità 12 novembre 2011, n. 183, è stata introdotta un'ulteriore modifica al requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia, volta a garantire l'accesso al trattamento pensionistico ad un'età minima non inferiore a 67 anni. In considerazione di tali continui e profondi cambiamenti normativi succedutisi nel corso del 2011 si è provveduto a fornire, con tempestività, attraverso il coordinamento con le altre Amministrazioni ed enti interessati, specifiche direttive in ordine alle nuove disposizioni introdotte nell'ordinamento, in esito ad un'attività di analisi e revisione delle diverse circolari applicative predisposte dagli Istituti.

Parimenti rilevante è stata la fase attuativa delle previsioni contenute nel decreto legislativo n. 67/2011 in tema di accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (c.d. "usuranti"), realizzata, dopo una serie di incontri tecnici cui hanno partecipato anche gli Enti previdenziali interessati, mediante l'adozione della relativa disciplina applicativa.

Quanto all'obiettivo strategico relativo alla sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico obbligatorio gestito dagli enti previdenziali pubblici e privati, con specifico riferimento a quest'ultimi, l'azione del Ministero, tesa a garantire innanzitutto la concreta erogazione dei trattamenti pensionistici attuali e futuri agli iscritti, si è tradotta in un'attività di analisi e verifica dei bilanci tecnici e contabili, delle note tecniche che accompagnano le delibere di modifica degli statuti e degli atti regolamentari nella prospettiva sia di migliorare il livello delle prestazioni assicurate,



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

anche attraverso puntuali valutazioni di natura tecnico-finanziaria, sia di favorire un riequilibrio tra vita attiva e vita in quiescenza collegato all'incremento della speranza di vita.

Tra le iniziative mirate a migliorare la sostenibilità sociale del sistema previdenziale, non può trascurarsi l'attività di coordinamento della normativa comunitaria ed internazionale finalizzata a rendere il sistema previdenziale funzionale alla mobilità dei lavoratori (attraverso l'esportabilità delle prestazioni e la totalizzazione dei periodi assicurativi), per il tramite anche della supervisione e dello sviluppo dell'attività di informatizzazione delle procedure di erogazione delle prestazioni, mediante l'implementazione del progetto europeo EESSI.

Nell'ambito dell'attività di vigilanza, di indirizzo e monitoraggio esercitata nei confronti degli enti previdenziali pubblici, è stata cura di questa Amministrazione porre in essere tutte le attività necessarie e propedeutiche all'articolato processo di riordino e riorganizzazione funzionale voluto dal Legislatore del 2010 non solo al fine di conseguire immediati obiettivi di risparmio della spesa pubblica, ma anche di rendere più efficiente ed efficace il sistema di erogazione dei servizi da parte della pubblica amministrazione

Al riguardo, l'attività di questo Ministero, realizzata nel corso del 2011, si è incentrata sostanzialmente nell'adozione delle misure attuative delle disposizioni contenute nel decreto-legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nonché nella verifica degli obiettivi di risparmio raggiunti dagli enti previdenziali pubblici vigilati in attuazione dell'art. 2, comma 8 bis del decreto-legge 30 dicembre 2009, n. 194, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2010, n. 25.

In particolare, è stato avviato l'iter procedimentale finalizzato al trasferimento delle risorse strumentali, umane e finanziarie degli enti soppressi ex art. 7 della legge n. 122 del 2010 (IPSEMA, ISPEL, IPOST, ENAM, ENAPPSMSAD) agli enti incorporanti (INAIL, INPS, INPDAP, ENPALS).

Quanto all'obiettivo strategico relativo all'accessibilità ai diritti del welfare, l'attività di vigilanza nei confronti degli istituti di patronato e di assistenza sociale, ha visto nel corso del 2011 il potenziamento del controllo sull'organizzazione e sull'attività dei predetti enti al fine di migliorare, in termini di efficacia, efficienza e trasparenza, l'accesso e la qualità dei servizi offerti all'utenza, tenuto conto dello sviluppo tecnologico nelle modalità di erogazione degli stessi e dell'evolversi costante del tessuto socio-economico del Paese.

Al riguardo in attuazione del decreto ministeriale n.193/2008 sono state fornite indicazioni con apposite circolari in ordine alle procedure di riconoscimento delle strutture di patronato con particolare riferimento all'assetto organizzativo degli uffici preposti. Sulla base del dettato normativo sono state meglio delineate le fattispecie che determinano penalizzazioni e decurtazioni del punteggio da attribuire agli istituti medesimi, ai fini della corretta ripartizione del finanziamento erogato da questo Ministero.

Infine, si segnala l'avvio operativo dell'iter necessario a dare attuazione alle disposizioni contenute nel decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, cosiddetto "Salva Italia", convertito nella legge 22 dicembre 2011, n. 214 che, come è noto, ha introdotto, anche con il passaggio per tutti dal sistema



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

di calcolo retributivo al sistema contributivo pro quota, una complessa riforma del sistema pensionistico, tesa, in una prospettiva di armonizzazione delle varie gestioni previdenziali, ad una maggiore equità e ad una convergenza intergenerazionale, ponendo in essere altresì un'importante opera di razionalizzazione degli assetti organizzativi e funzionali degli enti preposti alla cura degli interessi pubblici in materia di welfare, attraverso la creazione, con la fusione per incorporazione dell'INPDAP e dell'ENPALS nell'INPS, di un unico polo previdenziale pubblico. Scopo complessivo della riforma è quello di rendere compatibile, nel medio – lungo periodo, il rapporto tra la spesa pensionistica ed il PIL alle previsioni elaborate nei documenti di finanza pubblica rispetto al volume complessivo della spesa sociale. L'analisi degli effetti di queste manovre sono destinati ad essere monitorati negli anni a venire.

### **POLITICHE SOCIALI**

#### **INCLUSIONE SOCIALE**

L'attività del Ministero in materia di politiche sociali, nel corso del 2011, è stata orientata al potenziamento dei processi di inclusione attiva e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica verso i fenomeni di esclusione sociale e di povertà, anche intraprendendo azioni a favore dell'infanzia, negli ambiti del sostegno alla genitorialità e del contrasto della violenza.

Ruolo fondamentale, nel corso dell'anno di riferimento, ha avuto l'elaborazione dei dati rilevati nello svolgimento delle funzioni e dei compiti istituzionalmente attribuiti all'Amministrazione anche a seguito degli impegni presi dai capi di Stato e di Governo della UE, con l'adozione della nuova Strategia EU2020 ed altresì derivanti dalla dichiarazione dell'anno 2010 come "Anno europeo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale", al fine anche di attirare l'attenzione sull'impegno richiesto alle grandi economie, per far fronte alle conseguenze sociali della più grave crisi economico-finanziaria degli ultimi decenni.

In materia di lotta alla povertà, va sottolineato come il Ministero, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, indirizza e vigila sull'attuazione del programma Carta acquisti. Il programma è rivolto ai bambini con meno di 3 anni e agli anziani con più di 65 che soddisfano determinati requisiti in merito alle condizioni economiche. I beneficiari correnti sono circa 430.000, per il 60% anziani. Dall'avvio del programma (ultimo bimestre 2008) i beneficiari cumulati a tutto il 2011 (coloro cioè che abbiano ricevuto in tale periodo almeno un accredito) sono stati oltre 800 mila.

Anche in sintonia con le indicazioni della Piattaforma europea di lotta alla povertà, è stato promosso negli ultimi anni il metodo della sperimentazione sociale, come strumento per la verifica della efficacia delle misure di policy prima della loro implementazione su vasta scala. In riferimento, in particolare, all'area della povertà, ma anche nelle aree della tutela dell'infanzia, dell'invecchiamento attivo e della non autosufficienza, sono stati così emanati due bandi rivolti alle Amministrazioni comunali per il finanziamento di progetti di sperimentazione sociale che introducano elementi innovativi. I bandi hanno richiesto di disegnare la sperimentazione secondo



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

metodologie che consentissero di stimare in modo rigoroso il valore aggiunto dell'innovazione introdotta, ove possibile attraverso l'impiego dell'approccio contro-fattuale.

In materia di politiche per l'infanzia, si segnala in particolare l'azione di promozione dell'affidamento familiare e la redazione nel corso del 2011 di una bozza di "Linee guida per l'affido familiare", destinate a diventare documento di riferimento e orientamento sul territorio nazionale. L'iniziativa – coordinata dal Ministero e in collaborazione con il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Coordinamento nazionale servizi affido, le Regioni, l'ANCI e l'UPI – dovrebbe trovare piena definizione nel corso dell'anno corrente, a seguito della concertazione con le altre amministrazioni centrali e la definitiva approvazione in sede di Conferenza Unificata. Sul tema più generale dei bambini e gli adolescenti fuori della famiglia di origine – cioè, sia in affidamento familiare che in collocamento residenziale – è stata realizzata nel 2011 un'indagine campionaria i cui risultati stanno per essere pubblicati.

In tema di prevenzione dell'allontanamento dalla famiglia di origine, è stato avviato nel corso del 2011 P.I.P.P.I. (Programma di intervento per la prevenzione dell'istituzionalizzazione). Si tratta di una sperimentazione di un programma di cd. educativa domiciliare rivolto a famiglie in cui vi è il rischio di allontanamento dei bambini. La sfida è quella del sostegno alla famiglia d'origine, intendendo sia i bambini che i genitori: l'idea è che ci sono alcune famiglie che, se sostenute in maniera intensiva, rigorosa e per tempi definiti, attraverso un processo di *empowerment* possono apprendere nuovi modi, più funzionali alla crescita positiva dei loro figli, di essere genitori. L'intervento è svolto sul territorio di dieci delle 15 città cosiddette riservatarie ai sensi della legge n. 285/1997, coinvolgendo quindi una parte rilevante del territorio nazionale.

In materia politiche per le persone con disabilità, nel corso del 2011 si è avviata – dopo il formale insediamento del dicembre 2010 – l'attività dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità, al quale la legge di recepimento (legge n. 18/09) della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità affida rilevanti compiti: in particolare, promuovere l'attuazione della Convenzione; elaborare il rapporto dettagliato all'ONU sulle misure adottate in tal senso; predisporre un programma di azione biennale del Governo per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità; promuovere la raccolta di dati statistici, studi e ricerche. L'intensa attività nel corso del 2011 dell'Osservatorio, suddivisosi in diversi gruppi di lavoro, ha permesso di elaborare i materiali di base per il primo Rapporto italiano all'ONU sulla implementazione della Convenzione, in via di trasmissione, nonché per il primo Piano di azione biennale del Governo in materia di disabilità, da redigere entro il 2012.

Nel 2011 sono stati avviati interventi sperimentali in favore delle persone non autosufficienti (in particolare, per avviare percorsi di de-istituzionalizzazione; innovare e rafforzare l'intervento con riferimento a particolari patologie neuro-degenerative quali la malattia di Alzheimer; rafforzare il supporto alle famiglie delle persone in stato vegetativo o in condizione di disabilità estrema). I progetti, selezionati dal Ministero sulla base di proposte progettuali da parte delle Regioni e Province autonome e finanziati a valere sull'annualità 2010 del Fondo per le non autosufficienze, mobilitano un ammontare di risorse pari a circa € 23 milioni.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Con riferimento alle attività di monitoraggio e valutazione, il Ministero ha proseguito nel 2011 l'attività avviata nel biennio precedente di costruzione del Sistema Informativo dei servizi sociali (SISS). Si tratta in particolare dell'implementazione di alcuni moduli tematici che dovrebbero alimentare l'intero sistema, con una priorità al momento rivolta alle aree della "Non autosufficienza" e dei "Bambini e adolescenti". In un'ottica di integrazione e di implementazione, per i due moduli tematici l'obiettivo è la definizione di fabbisogni informativi minimi comuni sulle prese in carico individuali, condivisi e standardizzati che permettano la individuazione di indicatori comuni, la raccolta di dati omogenei a livello nazionale e la comparazione della situazione e degli interventi posti in essere nelle singole realtà locali. Con riferimento al modulo relativo alla "Non autosufficienza" (SINA), la sperimentazione nel 2011 si è estesa a tutto il territorio nazionale, con la raccolta di circa 40.000 schede individuali. L'infrastruttura di raccolta dei dati individuali, sulla base del set minimo informativo, è stata localizzata presso l'INPS. Con riferimento al modulo relativo ai "Bambini e adolescenti" (SINBA), l'adesione è stata di 11 Regioni e nel corso del 2011 si è definito il set minimo.

Nella sua impostazione metodologica, il sistema informativo dovrebbe permettere flussi bidirezionali, permettendo in particolare ai sistemi informativi regionali di accedere, in ogni caso secondo modalità che assicurino il rispetto della normativa sulla privacy e sulla sicurezza dei dati, alle banche dati disponibili presso l'INPS (sui trattamenti economici, sugli accertamenti della disabilità, sulle condizioni economiche dei beneficiari). Il fine ultimo, infatti, è quello di costruire in prospettiva un'unica "cartella sociale" per la presa in carico delle persone beneficiarie di interventi e servizi sociali. Il progetto potrà trovare compimento con l'attivazione del Casellario dell'Assistenza (art. 13, decreto-legge n.78/2010) prevista nel 2012.

È proseguita nel 2011 la pubblicazione dei "*Quaderni della ricerca sociale*", che in particolare danno conto di alcune attività di monitoraggio condotte direttamente dal Ministero, oltre che dei risultati di specifiche attività di sperimentazione, indagine o ricerca promosse. In particolare, si segnala il monitoraggio annuale sull'ISEE, l'indicatore mediante il quale si richiedono prestazioni sociali agevolate. Si tratta di un osservatorio privilegiato dell'ampia platea – circa il 30% della popolazione italiana – di beneficiari di politiche sociali sottoposte alla prova dei mezzi, per lo più erogate a livello locale.

In tale contesto si colloca anche il "*Rapporto sulla coesione sociale*", realizzato congiuntamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'Inps e dall'Istat, con lo scopo di fornire indicatori statistici idonei a rappresentare le qualità e le problematiche sociali del nostro Paese. Il rapporto è articolato in due sezioni distinte: la prima di analisi delle politiche di coesione sociale, la seconda di tabelle statistiche che includono anche gli indicatori di monitoraggio previsti nella strategia "*Europa 2020*". Proprio l'integrazione delle informazioni consente di fornire un quadro strutturato degli aspetti che riguardano la coesione sociale, ovvero la capacità della società di promuovere il benessere di tutti i cittadini, riducendo le disparità e contrastando l'emarginazione.

Il *Rapporto* si basa, infatti, sui dati amministrativi e sulle indagini statistiche dell'Inps, dell'Istat e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Di particolare rilievo nell'edizione 2011 sono i dati sul mercato del lavoro. Oltre agli indicatori correntemente prodotti dal Ministero e dai due Istituti, il *Rapporto* contiene informazioni originali e aggiornate sulle retribuzioni dei lavoratori, gli



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

ammortizzatori sociali, le politiche attive messe in campo per fronteggiare la crisi economica, per poi estendersi anche alle transizioni dei lavoratori atipici e dei disoccupati, osservati nella loro ricollocazione nel mercato del lavoro. Il *Rapporto* dà conto anche dei quadri della spesa pubblica erogata a sostegno delle politiche di coesione sociale e, in dettaglio, della spesa associabile alle politiche attive e passive del lavoro, previdenziali e di sostegno al reddito ed alla sua distribuzione territoriale, con approfondimenti sulle pensioni e sui servizi sociali e assistenziali territoriali.

### **IMMIGRAZIONE E POLITICHE DI INTEGRAZIONE**

Il contesto socio - economico e le novità normative, come il regolamento che disciplina l'accordo di integrazione tra lo straniero e lo Stato, rappresentano la cornice nella quale sono state definite le attività del Ministero in materia di immigrazione e di integrazione degli immigrati nel 2011.<sup>2</sup> L'acuirsi delle problematiche legate al fenomeno migratorio e lo stato di emergenza umanitaria nel territorio nazionale, a seguito dell'eccezionale afflusso di cittadini provenienti dal Nord Africa<sup>3</sup>, hanno comportato l'attribuzione di specifiche competenze a questa Amministrazione, sia sotto il profilo dell'organizzazione, indirizzo e coordinamento dell'accoglienza dei minori stranieri non accompagnati, sia sotto il profilo contabile, relativamente all'erogazione dei contributi ai Comuni che hanno accolto i minori.

Gli interventi realizzati sono in linea con i cinque principi basilari di integrazione (educazione e apprendimento; lavoro; alloggio e governo del territorio; accesso ai servizi essenziali; minori e seconde generazioni) previsti dal *"Piano per l'integrazione nella sicurezza: Identità e Incontro"* adottato dal Consiglio dei Ministri del 10 Giugno 2010.<sup>4</sup>

In merito agli aspetti connessi ad educazione e apprendimento, nel 2011 sono stati sottoscritti accordi di programma con tutte le Regioni, per un importo di € 2.600.000,00 per l'attivazione e la realizzazione di corsi di formazione per l'apprendimento della lingua italiana da parte dei cittadini extracomunitari adulti regolarmente presenti nel territorio regionale, con particolare riguardo ai lavoratori immigrati che hanno fatto recente ingresso per la prima volta nel territorio nazionale. Nel corso del 2011, si sono concluse le attività degli accordi di programma sottoscritti dalle Regioni nel 2009 per la diffusione della lingua italiana. Non tutte le amministrazioni regionali hanno provveduto ad inviare la documentazione necessaria all'erogazione del saldo del finanziamento, di importo complessivo pari a € 4.500.000,00. Inoltre, l'Amministrazione ha definito apposite linee-guida sulle modalità di gestione e monitoraggio degli accordi di programma sottoscritti con le Regioni nel 2010 sulla lingua italiana e sui servizi alla persona, ed è stata impegnata a fornire, se richiesto, il supporto tecnico alle Regioni nella predisposizione dei piani operativi da presentare entro la fine dell'anno.

Al fine di fornire dati istituzionali necessari anche a migliorare la capacità previsionale dei fabbisogni quantitativi e qualitativi di manodopera immigrata nel territorio italiano, è stato elaborato

<sup>2</sup> Decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 179.

<sup>3</sup> Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 12.2.2011; Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 6.10.2011, relativo alla proroga dello stato di emergenza fino al 31 dicembre 2012; Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3933/2011.

<sup>4</sup> Indirizzo web: [http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/Piano\\_integrazione\\_sicurezza\\_incontro.htm](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/Piano_integrazione_sicurezza_incontro.htm)



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

e pubblicato il primo rapporto su *“L’immigrazione per lavoro in Italia: evoluzione e prospettive”*.<sup>5</sup> L’Amministrazione ha incentrato la sua attenzione nella costruzione di interventi volti a favorire l’occupabilità dei lavoratori immigrati disoccupati e alla qualificazione dei flussi dai paesi di origine attivando tra l’altro i seguenti programmi:

- *“mobilità Internazionale del Lavoro”* finalizzato ad ampliare gli accordi diplomatici con i Paesi di origine, per promuovere meccanismi di migrazione legale e la costituzione di *“Strutture di coordinamento”* presso le Ambasciate per supportare i servizi per il lavoro;
- *“formazione linguistica”* nei Paesi di origine dei flussi migratori per l’inserimento occupazionale in Italia. Il programma, finanziato con il Fondo Europeo per l’Integrazione per un importo di € 1.000.000,00 è stato attuato da operatori privati del mercato del lavoro, selezionati attraverso una procedura di evidenza pubblica. Sono stati finanziati n. 17 progetti;
- *“contrasto al lavoro sommerso”* (RE.LA.R.), d’intesa con le quattro Regioni dell’obiettivo convergenza (Campania, Calabria, Puglia e Sicilia) e con il coinvolgimento dei servizi pubblici e privati per il lavoro e degli Sportelli Unici per un finanziamento di € 5.000.000, (Fondo sociale europeo). Sono stati attivati 2.030 tirocini nei settori dell’edilizia, dell’agricoltura e del turismo e coinvolti 101 enti promotori (enti formativi accreditati, enti bilaterali e soggetti privati autorizzati all’intermediazione domanda/offerta di lavoro);
- *“servizi alla persona”* (ASSAP), finanziato con € 11.900.000,00 del Fondo sociale europeo finalizzato alla diffusione dei servizi di incrocio domanda/offerta verso i lavoratori e le famiglie, anche con il coinvolgimento di operatori autorizzati di emanazione associativa (enti bilaterali, patronati, ecc.). L’obiettivo è attivare 5.000 percorsi formativi individualizzati e/o di *training on the job* per badanti, assistenti familiari e colf, con il cofinanziamento delle Regioni e con il coinvolgimento degli operatori privati del mercato del lavoro accreditati e/o autorizzati.

Per quel che attiene all’attività internazionale relativa all’immigrazione, la strategia del Ministero ha seguito un nuovo approccio per la gestione della migrazione per ragioni di lavoro, basato sulla qualificazione dei flussi migratori verso l’Italia attraverso meccanismi di formazione per l’inserimento mirato nel mercato del lavoro italiano. A tal fine sono stati firmati Accordi bilaterali o Memorandum d’Intesa con i seguenti Paesi: Egitto (maggio 2011), Albania e Moldova (luglio 2011) e Sri Lanka (ottobre 2011).

Relativamente ai flussi migratori si è provveduto alla ripartizione, gestione e monitoraggio delle quote di ingresso programmate nell’anno 2010<sup>6</sup>. Per quanto riguarda gli aspetti connessi all’alloggio e governo del territorio sono stati definiti, con le otto Regioni firmatarie degli accordi di programma nel 2010, i piani esecutivi delle azioni volte a favorire l’accesso all’alloggio dei cittadini extracomunitari attraverso il recupero, anche tramite il supporto delle scuole edili, di beni immobili a vario titolo in disponibilità pubblica, da destinare ad uso abitativo, nonché al sostegno a progetti sperimentali per l’acquisizione di alloggi attraverso forme di recupero, auto-recupero o auto-costruzione di unità immobiliari da destinare alla residenza degli immigrati.

<sup>5</sup> Sito web: [http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaSociale/Immigrazione/pubblicazioni/Rapporto\\_immigrazione.htm](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaSociale/Immigrazione/pubblicazioni/Rapporto_immigrazione.htm)

<sup>6</sup> Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 30.11.2010 (lavoratori non stagionali); decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 1.04.2010 (lavoratori stagionali); decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 17.04.2011 (lavoratori stagionali).



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Per quanto riguarda le modalità di accesso ai servizi è stato progettato e sviluppato il “*Portale Nazionale dell’Integrazione*” ([www.integrazionemigranti.gov.it](http://www.integrazionemigranti.gov.it)) quale strumento unitario per il monitoraggio degli interventi istituzionali e delle buone pratiche, per garantire l’accesso ai servizi della popolazione immigrata e per favorire il raccordo tra le amministrazioni pubbliche e gli operatori del privato sociale creando una rete di comunicazione capace di sfruttare le reti già esistenti.

Inoltre, l’anno 2011 è stato caratterizzato dalla situazione emergenziale, connessa alla crisi economica e politica di alcuni paesi del Nord Africa, che ha determinato l’afflusso in Italia di un numero sempre maggiore di minori stranieri. Per fronteggiare questa situazione è stata attivata una procedura straordinaria per l’accoglienza di minori stranieri non accompagnati che individua, nel Direttore generale dell’immigrazione e delle politiche di integrazione il soggetto attuatore degli interventi per l’accoglienza dei minori stranieri non accompagnati ed autorizza a corrispondere un contributo ai Comuni che hanno sostenuto o autorizzato spese. In tal senso, a partire da giugno 2011 sono state svolte azioni e interventi di collocamento dei minori dalle aree di sbarco alle strutture di accoglienza definitive e temporanee. I minori stranieri non accompagnati – emergenza Nord Africa giunti in Italia dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2011 – sono stati 4.580<sup>7</sup>.

È stata predisposta, in collaborazione con l’ANCI e il commissario Delegato, la “*Procedura operativa per il collocamento dei minori stranieri non accompagnati provenienti dal Nord Africa*”<sup>8</sup>, che ha delineato in modo dettagliato e puntuale tutti i passi da compiere, dal momento del ritrovamento del minore sul territorio nazionale fino al collocamento in una Comunità di accoglienza accreditata/autorizzata. Poiché, in ragione delle dimensioni del fenomeno, non è stato possibile collocare con immediatezza i minori, provenienti dall’emergenza Nord Africa, in comunità di accoglienza definitiva, il soggetto attuatore ha provveduto all’individuazione ed all’organizzazione, sull’intero territorio nazionale, di strutture per l’accoglienza temporanea dei minori al fine del loro trasferimento in luoghi più idonei, rispetto ai luoghi di sbarco, nei quali attendere il collocamento in comunità autorizzate/accreditate. Tra i mesi di luglio e settembre 2011, in raccordo con le Regioni e i Sindaci dei Comuni interessati e previa definizione degli standard minimi di servizio (prima accoglienza, accertamenti sanitari, alfabetizzazione di lingua italiana, mediazione culturale) sono state individuate n. 27 strutture temporanee distribuite in 25 Comuni per una capienza complessiva di 772 posti.

### **TERZO SETTORE E FORMAZIONI SOCIALI**

Il 2011 è stato decretato “*Anno europeo delle attività di volontariato che promuovono la cittadinanza attiva*” (di seguito “Anno europeo delle attività di volontariato”),<sup>9</sup> scelta sostenuta dalle organizzazioni di volontariato, di Terzo settore e della società civile e fatta propria dal Consiglio

---

<sup>7</sup> Fonte: Comitato Minori Stranieri.

<sup>8</sup> Sito web: [http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaSociale/Immigrazione/minori\\_stranieri/20110606\\_Nord\\_Africa.htm](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaSociale/Immigrazione/minori_stranieri/20110606_Nord_Africa.htm)

<sup>9</sup> Sito web: <http://www.lavoro.gov.it/AnnoEuropeoVolontariato> e <http://europa.eu/volunteering/>



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

dell'Unione europea.<sup>10</sup> L'Anno europeo è scaturito dalla volontà di incoraggiare e sostenere – in particolare attraverso lo scambio di esperienze e di buone pratiche – gli sforzi della Comunità, degli Stati membri, delle autorità locali e regionali al fine di creare nella società civile condizioni favorevoli al volontariato nell'UE. Tra i principali obiettivi vi è quello di aumentare la visibilità e quindi la conoscenza delle attività di volontariato nell'UE e delle iniziative realizzate dai soggetti del Terzo Settore, ponendo al centro la comunità creatrice di legami sociali e il territorio, quali ambiti in cui si accrescono relazioni solidali e partecipative, sul modello sociale proposto dal “*Libro bianco sul futuro del modello sociale. La vita buona nella società attiva*”.

L'Anno europeo delle attività di volontariato fissava quattro obiettivi fondamentali, da realizzarsi a livello comunitario, nazionale, regionale e locale:

- 1) creare condizioni favorevoli al volontariato nell'Unione europea;
- 2) fornire agli organizzatori di attività di volontariato gli strumenti per migliorare la qualità di dette attività;
- 3) migliorare il riconoscimento delle attività di volontariato;
- 4) sensibilizzare l'opinione pubblica al valore e all'importanza del volontariato.

In Italia, su questi obiettivi - è stata attivata una consultazione degli *stakeholder* coinvolti nonché sono state promosse iniziative – tanto a livello nazionale che a livello locale – riconducibili allo scambio di esperienze e di buone pratiche, alla realizzazione di studi e di lavori di ricerca, all'organizzazione di conferenze ed eventi tesi a promuovere il dibattito e a sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza e sul valore delle attività di volontariato per la costruzione di una società comunitaria basata sui principi dell'inclusione e della coesione sociale. Gli obiettivi indicati sono stati realizzati tenendo presente il collegamento con l'anno 2010 – “*Anno europeo della lotta alla povertà e per l'inclusione sociale*” – e con l'anno 2012 – “*Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà intergenerazionale*” – in quanto nei tre anni di eventi UE il filo conduttore è dato dal “bene relazionale” che le attività di volontariato contribuiscono a realizzare nell'ambito delle politiche attive del *welfare inclusive*.

L'Amministrazione è tuttora impegnata nello svolgimento delle attività volte al perseguimento degli obiettivi dell'Anno Europeo attraverso:

- la realizzazione di studi progettuali e di attività formativa ed informativa alle organizzazioni di Terzo settore e nelle imprese socialmente responsabili;
- la promozione, in collaborazione con altri *stakeholder*, del progetto europeo EVMP – *European Volunteer Measurement Project*<sup>11</sup> – per la misurazione del volontariato<sup>12</sup> e

---

<sup>10</sup> Decisione del 27 novembre 2009, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 22 gennaio 2010) consultabile sul sito web: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:017:0043:0049:IT:PDF>

<sup>11</sup> Sito web: <http://evmp.eu/>

<sup>12</sup> Il progetto ha come partner il “Center for Civil Society Studies della Johns Hopkins University”, il CEV – “Centro europeo del volontariato” e lo SPES – “Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio”. La misurazione del volontariato è stata perseguita come uno degli obiettivi prioritari sia per l'Anno Internazionale dei Volontari del 2001, che per l'Anno europeo delle attività di volontariato che promuovono la cittadinanza attiva del 2011.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

dell'Agenda delle priorità del Volontariato in Europa – P.A.V.E. (*Policy Agenda for Volunteering in Europe*);<sup>13</sup>

- la stesura dell'*Action Plan* sulla responsabilità sociale delle imprese. All'interno di questo piano un ruolo rilevante è stato riservato alle organizzazioni di Terzo settore e di cittadinanza attiva che cooperano con le imprese e viceversa.

Inoltre, l'Amministrazione è stata impegnata nello svolgimento delle attività concernenti la gestione degli strumenti finanziari previsti dalla normativa a favore delle associazioni di volontariato e di promozione sociale<sup>14</sup>: sono stati ammessi a finanziamento<sup>15</sup>:

- n. 73 iniziative di formazione e di aggiornamento per lo svolgimento delle attività associative e di informatizzazione<sup>16</sup>;
- n. 67 progetti sperimentali elaborati per fare fronte a particolari emergenze sociali e per favorire l'applicazione di metodologie di intervento particolarmente avanzate<sup>17</sup> per un importo complessivo di € 9.179.647,43;
- sono stati stanziati fondi per la legge n. 438/1998, pari a € 5.160.000,00, di cui € 2.580.000,00 successivamente erogati in favore delle associazioni storiche, e attribuiti direttamente dalla legge, mentre € 2.580.000,00 sono stati impegnati in favore delle associazioni non storiche, e attribuiti, a seguito di apposita domanda di contributo avanzata dalle associazioni, e relativa istruttoria effettuata dagli uffici competenti, secondo quanto previsto dalle leggi di riferimento;
- sono state ammesse al contributo – annualità 2010<sup>18</sup> – previsto dall'articolo 96 della legge n. 342/2000 a carico Fondo nazionale per le politiche sociali n. 1.423 istanze, di cui: n. 469 per ambulanze; n. 912 per beni strumentali; n. 42 per donazioni per un importo complessivo di € 7.750.000,00, di cui € 4.650.000,00 per acquisti o acquisizioni di ambulanze, € 2.712.500,00 di beni strumentali ed € 387.500,00 di beni dotati a strutture sanitarie pubbliche.

L'Amministrazione, infine, in riferimento agli interventi relativi al “5 per mille dell'Irpef” è riuscita ad evadere nel totale il 99,5% dell'importo assegnato per il 2008 pari a € 270.027.094,31 e il 90,23% dell'importo assegnato per il 2009 pari ad € 274.026,868,00<sup>19</sup>.

---

<sup>13</sup> L'Agenda è promossa in collaborazione con lo SPES, “Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio” e con il “Forum Nazionale dei Giovani”. Il documento, che raccoglie le raccomandazioni per un più efficiente quadro normativo in Europa, al fine di supportare i volontari, il volontariato e le organizzazioni coinvolte nel processo in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea, propone una guida concreta e scientifica per riorganizzare l'impianto legislativo sul volontariato e promuovere l'approccio basato sul Diritto al Volontariato.

<sup>14</sup> Legge n. 266/1991, legge n. 383/2000, legge n. 438/1998, legge n. 342/2000.

<sup>15</sup> Decreto direttoriale 19 dicembre 2011 registrato dalla Corte dei Conti l'8 febbraio 2012, Reg. 2 Foglio 109.

<sup>16</sup> Ai sensi dell'art. 12, comma 3, lett. d) della Legge 7 dicembre 2000, n. 383.

<sup>17</sup> Ai sensi dell'art. 12, comma 3, lett. f) della Legge 7 dicembre 2000, n. 383. Si tratta di progetti elaborati, anche in collaborazione con gli enti locali, dalle associazioni iscritte nei registri di cui all'articolo 7 della predetta legge.

<sup>18</sup> Decreto Direttoriale di attribuzione del 30 settembre 2011.

<sup>19</sup> Relativamente alle dichiarazioni dei redditi per il 2008 ha provveduto a liquidare n. 4.483 associazioni per un importo di euro 23.085.045,36 e n. 91 associazioni per un importo di euro 413.287,80; per il 2009 ha proceduto con un mandato unico che ha riguardato n. 22.380 associazioni che hanno ricevuto la somma totale di euro 166.199.699,43 e n. 41 associazioni cui spettavano importi superiori a 500.000 euro per un totale di euro 86.210.832,13.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

### **ATTIVITÀ DI SUPERVISIONE E COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO**

Anche a seguito dell'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica n. 144/2011 di riorganizzazione, il Segretariato generale è stato collocato al vertice della struttura ministeriale alle dirette dipendenze del Ministro, al fine di sovrintendere all'azione dell'Amministrazione ed assicurarne la continuità delle funzioni, attraverso una costante attività di coordinamento.

Nell'ambito delle attività di supervisione e coordinamento è stata assicurata la predisposizione dei documenti di programmazione generale delle attività e delle risorse assegnate, la cura dei rapporti con gli Enti vigilati, il coordinamento di progetti speciali e innovativi in materia di welfare, l'integrazione delle politiche sociali e del lavoro, l'analisi statistica del Ministero anche in collaborazione con l'Istat e gli enti vigilati, le attività di monitoraggio delle *performance*, in collaborazione con l'Organismo indipendente di valutazione della *performance*, oltre alle attività ispettive dirette ad accertare il corretto e l'efficace esercizio dell'azione amministrativa. Nell'ambito del coordinamento delle attività finalizzate al completamento della riorganizzazione dell'Amministrazione una particolare attenzione è stata riservata nel completamento della riorganizzazione del Ministero, tutt'ora in corso, ad oggi subordinata alla determinazione delle nuove piante organiche.

Nell'annualità di riferimento, il peggioramento delle condizioni del ciclo economico ha reso necessario l'adozione di misure di contenimento della spesa pubblica al fine di rispettare gli obiettivi di politica economica fissati. Si fa riferimento in particolare all'applicazione della normativa prevista dai decreti-legge n. 98/2011, convertito nella legge n. 111/2011, e n. 138/2011, convertito nella legge n. 148/2011, contenente "*Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria e lo sviluppo*" ed il successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 settembre 2011. Tali disposizioni che hanno previsto un'ulteriore riduzione delle spese del Ministero hanno comportato un forte impegno e un costante raccordo con il vertice politico-amministrativo e le Direzioni Generali, relativamente al complesso degli adempimenti previsti dalla circolare MEF n. 23/2011 ed in particolare alla preparazione delle previsioni di bilancio 2012 e per il triennio 2012-2014 e l'elaborazione a supporto del vertice politico delle riduzioni e tagli previste dalle citate manovre finanziarie.

Nel corso del 2011 è stata anche fortemente sviluppata l'azione di coordinamento volta al rafforzamento e alla valorizzazione del ruolo di direzione, indirizzo e vigilanza del Ministero nei confronti degli enti strumentali (ISFOL e Italia lavoro S.p.A.).

Attenzione specifica è stata dedicata al monitoraggio delle attività progettuali del Fondo Sociale Europeo con particolare riguardo all'attività di coordinamento in ordine all'esecuzione ed alla realizzazione di progetti finalizzati all'inserimento e reinserimento occupazionale e/o allo sviluppo di politiche attive del lavoro con riguardo a specifici gruppi/target e segmenti dell'offerta. L'attività si è sviluppata su due linee d'intervento operativo. La prima finalizzata ad una ricognizione delle attività progettuali afferenti al regime di cofinanziamento del FSE nell'ambito della Programmazione 2007-2013 e del relativo stato di avanzamento, la successiva, in continuità con la precedente, volta a verificare lo stato di avanzamento e relative criticità degli interventi progettuali in corso di



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

realizzazione. È stata coordinata l'attività di monitoraggio dell'andamento della spesa relativa ai fondi dei PON FSE 2007-2013 a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Con riferimento alle attività statistiche del Ministero, l'azione di coordinamento è stata orientata, soprattutto, a dare seguito al Protocollo interistituzionale tra Ministero del lavoro e Istat per il potenziamento delle produzioni statistiche. Relativamente all'attività divulgativa in materia si segnala la pubblicazione dei fascicoli “*Notaflash*” relativi al primo, secondo e terzo trimestre 2011 (marzo, luglio e ottobre). Nella collana “*Quaderni di studi e statistiche sul mercato del lavoro*” sono stati pubblicati tre contributi, relativi all'occupazione dei giovani, ai principali canali di informazione regionale sul mercato del lavoro (si tratta di una ricognizione che ha riguardato, in questa prima fase, gli Osservatori regionali sul mercato del lavoro in quanto sedi di raccolta, elaborazione ed organizzazione di dati di diversa fonte) ed al monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro.

### **1.5 LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ**

La programmazione strategica dell'Amministrazione, inizialmente prevista nella Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2011 ha risentito degli effetti derivanti, da un lato, dal processo di riorganizzazione in atto che ha comportato anche alcune variazioni di competenze di specifici CRA, dall'altro, dai pesanti tagli alle dotazioni di bilancio del Ministero, conseguenti al mutato panorama economico-finanziario (cfr. decreto-legge n. 98/2011 convertito con modificazioni dalla legge n. 111/2011 e dal decreto - legge n. 138/2011 convertito con modificazioni con legge n. 148/ 2011). La concorrenza di questi due fattori ha determinato, successivamente alla pubblicazione del Piano della *performance* 2011-2013, la necessità da parte di alcuni CRA di avanzare specifiche proposte di rimodulazione di alcuni obiettivi. Successivamente, le proposte sono state approvate con decreto ministeriale 28 dicembre 2011.<sup>20</sup>

Le richieste di rimodulazioni sono state avanzate, in particolare, dai titolari dei CRA dove maggiore è stato l'impatto della riorganizzazione, così come delineata a seguito dell'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica n. 144/2011. Rilevanti, in tal senso, sono state le problematiche relative alla realizzazione degli obiettivi strettamente connessi alle cosiddette “*Cases del Welfare*” e alla materia dell'informatica nel suo complesso, anche in considerazione del mutato quadro normativo di riferimento ancora in fase di definizione che ha rivisto l'architettura degli Enti vigilati, con indubbi riflessi sulle sinergie e le attività realizzabili in funzione della riduzione della spesa.

Problematiche si sono registrate, altresì, a seguito della riorganizzazione del dicastero e conseguente soppressione della *ex* Direzione generale per l'innovazione tecnologica. Le competenze in materia, prima attribuite a detta Direzione generale, sono infatti transitate, parte alla Direzione generale delle politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica (PIBLO) e parte alla Direzione generale per i servizi del lavoro. In conseguenza di ciò, gli obiettivi riferiti all'informatica a suo tempo inseriti nel Piano della *performance* 2011-2013, sono stati oggetto di rimodulazione da

---

<sup>20</sup> Registrato dalla Corte dei Conti reg. 2 foglio 213 del 15 febbraio 2012.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

parte di entrambi i CRA sia per difficoltà nelle fasi di realizzazione operativa dovute anche a fattori esogeni, sia per mutate responsabilità in capo a soggetti diversi.

Sempre in riferimento agli obiettivi connessi alla materia dell'informatica di servizio, si segnala un'ulteriore difficoltà connessa alla difformità tra struttura di bilancio pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed articolazione interna dei CRA. I necessari atti connessi al passaggio di competenze e alla gestione amministrativa spesso si sono rivelati particolarmente complessi. Tale anomalia è venuta meno solo con l'entrata in vigore del citato decreto del Presidente della Repubblica. n. 144/2011.

Tuttavia, nonostante le descritte difficoltà, non ci si può esimere dall'individuazione di aree di miglioramento della *performance* organizzativa complessiva dell'Amministrazione. Si fa particolare riferimento a quegli ambiti che risentono in maniera specifica delle sollecitazioni nell'attuale congiuntura caratterizzata dagli effetti della crisi economico-finanziaria e dei connessi processi di revisione della quantità e qualità della spesa pubblica. Al fine di raggiungere più elevati livelli di efficacia nello svolgimento della delicata *mission* istituzionale cui il Ministero è preposto, è necessario un impegno ancora maggiore da parte di tutte le strutture ministeriali rispetto a quello profuso nell'esercizio in esame al fine di:

- a) migliorare il clima interno;
- b) migliorare la qualità dei processi;
- c) razionalizzazione e contenimento dei costi di gestione;
- d) proseguire nel processo di miglioramento della qualità dei servizi.

## **2. OBIETTIVI**

Il sistema degli obiettivi, delineato nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2011 contenuta nel Piano della *performance* 2011-2013, ha rappresentato la programmazione strategica ed operativa dell'Amministrazione per l'anno 2011, che è stata successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni per effetto del già citato decreto ministeriale in data 28 dicembre 2011 di rimodulazione di alcuni obiettivi.

La strutturazione di tale sistema fa riferimento alla *mission* (o mandato istituzionale) a cui si collegano le priorità politiche, rispetto alle quali l'attività svolta dalle singoli Uffici si articola in obiettivi strategici/strutturali di carattere triennale, sostenuti da uno specifico piano d'azione in cui vengono determinati obiettivi operativi di carattere annuale, articolati in fasi attuative annuali e/o *infra*-annuali. Gli obiettivi strategici/strutturali sono inoltre associati alle Missioni e ai Programmi del Bilancio dello Stato assegnati a questa Amministrazione.

Si riporta di seguito la tabella degli obiettivi per singolo Centro di Responsabilità Amministrativa. Nella schema, gli obiettivi rimodulati sono stati opportunamente contrassegnati con il colore blu.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

**TABELLA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI**

| CRA                          | MISSIONE   | PROGRAMMA   | PRIORITÀ POLITICA   | OBIETTIVO STRATEGICO/STRUTTURALE | OBIETTIVO OPERATIVO  |       |   |
|------------------------------|--|---|---|----------------------------------|--|-------|---|
| <b>SEGRETARIATO GENERALE</b> | 26 - Politiche per il lavoro   | 26.07 - Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo | 3 - Riorganizzazione, <i>governance</i> degli enti e vigilanza sulla erogazione dei fondi   | A.1                              | Coordinamento delle attività di riorganizzazione del Ministero e sviluppo delle sinergie con gli enti vigilati.                            | A.1.1 | Coordinamento delle azioni volte alla riorganizzazione, razionalizzazione e revisione delle strutture centrali e territoriali del Ministero. Azioni di coordinamento per la riorganizzazione della Amministrazione. |
|                              |  |   |   | A.2                              | Sviluppo delle attività di <i>governance</i> nei confronti degli enti strumentali e previdenziali pubblici e privati.                      | A.2.1 | Attività di coordinamento delle azioni di <i>governance</i> nei confronti degli enti strumentali  |
|                              |  |   |   |                                  |  | A.2.2 | Attività di indirizzo e coordinamento sulla vigilanza degli enti previdenziali pubblici e privati.  |
|                              |  |   |   | A.3                              | Coordinamento degli uffici e delle attività del Ministero, vigilanza sulla loro efficienza e rendimento.<br><i>(Obiettivo strutturale)</i> | A.3.1 | Coordinamento in materia di controllo di gestione.  |
|                              |  |   |   |                                  |  | A.3.2 | Monitoraggio e controllo sulla correttezza e buon andamento dell'attività amministrativa.   |
|                              |  |   |   |                                  |  | A.3.3 | Coordinamento e promozione delle pari opportunità.  |
| A.3.4                        | Progetti speciali, innovativi e trasversali in materia di lavoro e politiche sociali.  |   |   |                                  |  |       |   |
| A.3.5                        | Coordinamento delle azioni finalizzate alla predisposizione del Piano della <i>performance</i> ed all'attuazione del Programma triennale della trasparenza e l'integrità, artt. 10 e 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2010, n. 150. |   |   |                                  |  |       |   |
| A.4                          | Assegnazione dei fondi secondo le necessità delle Direzioni Generali in un'ottica di coordinamento.<br><i>(Obiettivo strutturale)</i>  | A.4.1   | Coordinamento delle Direzioni Generali in materia di programmazione economico finanziaria e di bilancio del Ministero, in raccordo con l'Ufficio Centrale di bilancio e con gli altri uffici e strutture del Ministero dell'Economia e delle Finanze. |                                  |  |       |   |
| A.5                          | Coordinamento delle attività statistiche in un'ottica di promozione e valorizzazione.<br><i>(Obiettivo strutturale)</i>  | A.5.1   | Analisi, studio e monitoraggio del mercato del lavoro, delle politiche occupazionali e sociali, anche attraverso la valorizzazione delle attività informative e statistiche delle Direzioni generali.   |                                  |  |       |   |



## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

| CRA  | MISSIONE  | PROGRAMMA  | PRIORITÀ POLITICA  | OBBIETTIVO STRATEGICO/STRUTTURALE   | OBBIETTIVO OPERATIVO  |
|--|---|--|--|---|---|
| DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE, INNOVAZIONE, BILANCIO E LOGISTICA | 26 - Politiche per il lavoro<br>32 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche | 26.11 - Servizi territoriali per il lavoro<br>32.03 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza | 3 - Riorganizzazione, <i>governance</i> degli enti e vigilanza sulla erogazione dei fondi  | B.1 Individuare ed attuare processi di riorganizzazione e di sviluppo delle strutture della Direzione generale e delle sedi territoriali finalizzati all'incremento dell'efficienza e alla razionalizzazione delle risorse.   | B.1.1 Realizzare l'attività finalizzata all'insediamento e all'operatività dei poli logistici integrati per l'erogazione dei servizi all'utenza attraverso le sinergie con gli Enti previdenziali pubblici.   |
|  |   |  |  |   | B.1.2 Individuare interventi organizzativi per il riassetto interno della Direzione Generale e definire quelli per il riassetto interno degli Uffici del territorio, monitorandone i risultati.   |
|  |   |  |  |   | B.1.3 Individuare le modalità di monitoraggio e rilevazione dell'attività delle strutture della Direzione generale e definire ed avviare il monitoraggio dell'attività delle sedi territoriali, in raccordo con lo sviluppo del controllo di gestione.  |
|  |   |  |  | B.2 Valorizzare il ruolo della formazione come strumento di coesione e motivazione, nella logica della valutazione della <i>performance</i> , individuando anche interventi finalizzati ad un ottimale impiego delle risorse. | B.2.1 Definire i piani di riallocazione delle risorse umane per un più razionale impiego e una maggiore efficienza dei servizi.   |
|  |   |  |  |   | B.2.2 Individuare e programmare iniziative formative volte a fornire gli strumenti per la gestione del cambiamento e le competenze specialistiche necessarie per l'avvio e il progressivo consolidamento della misurazione e valutazione dei risultati nel quadro del decreto legislativo 150/2009. |
|  |   |  |  |   | N.2 Attuazione del Codice dell'Amministrazione Digitale.<br><i>(Obiettivo strutturale)</i>  |
| N.2.1 Realizzazione del sistema di <i>disaster recovery</i> .                        | N.2.2 Dematerializzazione documentale.  |  |  |   |   |
|  | N.2.3 Pubblicazione sul sito web di modulistica e processi automatizzati.                             |  |  |   |   |
|  | DIREZIONE GENERALE PER LA COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE  | 26 - Politiche per il lavoro   | 26.12 - Servizi di comunicazione istituzionale e informazione in materia di politiche del lavoro e in materia di politiche sociali | 1 - Politiche occupazionali   | C.1 Attività di informazione e diffusione delle attività di comunicazione del Ministero.  |
| C.1.2 Promozione del 2011- Anno europeo del Volontariato.                            | C.1.3 Attività promozionali ed eventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.                    |  |  |   |   |



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

| CRA   | MISSIONE                     | PROGRAMMA  | PRIORITÀ POLITICA           | OBBIETTIVO STRATEGICO/STRUTTURALE  | OBBIETTIVO OPERATIVO   |  |
|---|------------------------------|--|-----------------------------|--|--|--|
| DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO         | 26 - Politiche per il lavoro | 26.06 - Politiche attive e passive del lavoro                          | 1 - Politiche occupazionali | D.1 Sostegno al reddito per fronteggiare i diversi fenomeni di crisi occupazionale e ridurre le conseguenze, anche incentivando azioni e programmi di ricollocazione e reintegrazione nel mercato del lavoro destinati ai beneficiari di ammortizzatori sociali. | D.1.1 Coordinamento e potenziamento delle attività di gestione del Fondo sociale per occupazione e formazione.   |  |
|   |                              |  |                             |  | D.1.2 Ottimizzazione delle procedure di concessione ed erogazione del contributo di solidarietà ex art. 5, commi 5 - 8, DECRETO-LEGGE 148/1993 conv. con L. 236/1993 e successive modifiche ed integrazioni.       |  |
|   |                              |  |                             |  | D.1.3 <i>Reporting</i> delle risorse finanziarie destinate agli interventi di ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa.   |  |
|   |                              |  |                             |  | D.1.4 Monitoraggio dello stato di attuazione degli interventi rivolti ad agevolare la ricollocazione occupazionale di lavoratori espulsi dal mercato del lavoro.   |  |
|   |                              |  |                             | D.2 Interventi integrati di politica attiva per l'innalzamento delle competenze e la rispondenza della formazione alle necessità del mercato del lavoro.   | D.2.1 Integrazione politiche e sistemi Istruzione/Formazione/Lavoro a livello europeo e nazionale.   |  |
|   |                              |  |                             |  | D.2.2 Efficiente ed efficace utilizzo delle risorse Fondo Sociale Europeo e Fondo di Rotazione.  |  |
| DIREZIONE GENERALE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E DEI RAPPORTI DI LAVORO | 26 - Politiche per il lavoro | 26.08 - Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro | 1 - Politiche occupazionali | E.1 Attività di mediazione fra le parti sociali nelle vertenze collettive di lavoro in tutti i settori privati.  | E.1.1 Attività vertenziale nei settori industria e terziario.  |  |
|   |                              |  |                             |  | E.2 Indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività della Direzione.<br><i>(Obiettivo strutturale)</i>  | E.2.1 Coordinamento interdivisionale delle attività relative alla gestione del ciclo della <i>performance</i> .  |
|   |                              |  |                             |  |  | E.3 Attività inerente la promozione ed il miglioramento delle politiche e delle procedure per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. |
|   |                              |  |                             |  | E.3.2 Iniziative promozionali della cultura della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro pubblici e privati.  |  |
|   |                              |  |                             | E.4 Analisi dei rapporti di lavoro, anche in ambito internazionale e studio della rappresentatività sindacale.<br><i>(Obiettivo strutturale)</i>   | E.4.1 Adeguata rappresentanza tecnica dello Stato negli Organismi comunitari ed internazionali in materia di lavoro. Creazione di una banca dati, consultabile attraverso il sito ufficiale, dei rapporti redatti. |  |
|   |                              |  |                             |  | E.4.2 Potenziamento della banca dati integrata delle Organizzazioni Sindacali ai fini della conoscenza della relativa rappresentatività.   |  |
|   |                              |  |                             |  | E.4.3 Attività di supporto giuridico agli organi di direzione politica e alle strutture periferiche del Ministero per l'attuazione della legge 183/2010 (c.d. collegato lavoro).                                   |  |
|   |                              |  |                             |  | E.4.4 Analisi della disciplina giuridica dei rapporti di lavoro.   |  |



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

| CRA  | MISSIONE                     | PROGRAMMA  | PRIORITÀ POLITICA           | OBBIETTIVO STRATEGICO/STRUTTURALE  | OBBIETTIVO OPERATIVO   |
|--|------------------------------|--|-----------------------------|--|--|
| DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEI SERVIZI PER IL LAVORO  | 26 - Politiche per il lavoro | 26.10 - Servizi e sistemi informativi per il lavoro                    | 1 - Politiche occupazionali | F.1 Facilitare l'inserimento dei giovani e di altre categorie di svantaggiati nel mercato del lavoro.  | F.1.1 Promuovere un maggior utilizzo e sviluppo delle prestazioni occasionali di tipo accessorio, in modo particolare nell'ambito della promozione dei servizi alla persona, per le persone che godono del sostegno al reddito, i giovani, i pensionati e per ridurre il rischio del "sommerso". |
|  |                              |  |                             | F.1.2 Sostegno alla mobilità geografica transnazionale.  |  |
|  |                              |  |                             | F.1.3 Miglioramento governance a livello centrale e territoriale per rafforzare l'incrocio domanda e offerta di lavoro, con interventi diretti su target specifici.  |  |
|  |                              |  |                             | N.1 Realizzazione di un portale unico per le politiche dei servizi per il lavoro.  | N.1.1 Razionalizzazione dei sistemi informatici sviluppati dalle Agenzie tecniche e loro integrazione nel portale Cliclavoro.  |
|  |                              |  |                             | N.1.2 Integrazione del <i>datawarehouse</i> delle comunicazioni obbligatorie con i sistemi statistici esterni per l'analisi del mercato del lavoro.  |  |
| N.1.3 Implementazione del portale Cliclavoro e sua integrazione con sistemi esterni locali ed europei. |                              |  |                             |  |  |
| DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE                                       | 25 - Politiche previdenziali | 25.03 - Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali | 5 - Politiche previdenziali | G.1 Adeguatezza delle pensioni.  | G.1.1 Rafforzamento della collaborazione e ricerca di sinergie con la COVIP per la vigilanza sulla previdenza complementare e per il perseguimento di obiettivi di sviluppo e di diffusione delle adesioni ai fondi di secondo pilastro.   |
|  |                              |  |                             | G.1.2 Coordinamento e gestione della normativa comunitaria ed internazionale finalizzata a rendere il sistema previdenziale funzionale alla mobilità dei lavoratori attraverso l'individuazione di un'unica legislazione applicabile.  |  |
|  |                              |  |                             | G.2 Sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico obbligatorio.  | G.2.1 Monitoraggio ed analisi dei bilanci tecnici, delle note tecniche che accompagnano le delibere di modifica dello Statuto e del Regolamento e dei bilanci contabili degli enti gestori di forme di previdenza obbligatoria, ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria.          |
|  |                              |  |                             | G.2.2 Esame dei provvedimenti di riduzione degli assetti organizzativi adottati dagli Enti pubblici di previdenza ai sensi del DL n.78/2009, convertito in legge n. 102/2009, e del DL n.78/2010, convertito in legge 122/2010. Verifica dell'attuazione delle misure di controllo e contenimento della spesa previdenziale. |  |



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

| CRA  | MISSIONE   | PROGRAMMA   | PRIORITÀ POLITICA  | OGGETTIVO STRATEGICO/STRUTTURALE  | OGGETTIVO OPERATIVO  |
|--|--|---|--|---|--|
| DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE | 25 - Politiche previdenziali                       | 25.03 - Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali  | 5 - Politiche previdenziali  | G.3 Sostenibilità sociale del sistema pensionistico obbligatorio.<br><i>(Obiettivo strutturale)</i>   | G.3.1 Verifica di conformità alla normativa di rango primario delle delibere di modifica degli Statuti e dei Regolamenti adottate dagli enti di previdenza privati in materia di efficienza gestionale e di <i>governance</i> del sistema previdenziale e relativa valutazione tecnico-finanziaria finalizzate al miglioramento del livello delle prestazioni assicurate. Analisi dei tassi di sostituzione. |
|  |  |   |  |   | G.3.2 Verifica della consistenza e coerenza delle misure adottate dagli enti di previdenza pubblici rispetto alle norme finalizzate all'adeguatezza delle prestazioni, avendo riguardo all'efficacia delle misure adottate per il mantenimento di adeguati livelli delle pensioni, anche con riferimento all'obiettivo di favorire l'unicità della posizione previdenziale dei lavoratori.                   |
|  |  |   |  | G.3.3 Coordinamento e gestione della normativa comunitaria ed internazionale finalizzata a rendere il sistema previdenziale funzionale alla mobilità dei lavoratori anche attraverso il coordinamento e l'impulso dell'attività di informatizzazione delle procedure di erogazione delle prestazioni. |  |
|  |  |   |  | G.4 Accessibilità ai diritti di welfare.<br><i>(Obiettivo strutturale)</i>  | G.4.1 Accessibilità ai servizi dei patronati.  |
| DIREZIONE GENERALE PER L'INCLUSIONE E LE POLITICHE SOCIALI       | 24 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia | 24.12 - Trasferimenti assistenziali a Enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, promozione e programmazione politiche sociali, monitoraggio e valutazione interventi | 4 - Misure di contrasto alla povertà, promozione dell'inclusione sociale e di valorizzazione della sussidiarietà | H.1 Costruzione del nuovo modello di welfare nel quadro di attuazione del Federalismo. Monitoraggio e analisi delle necessità sociali e dell'impatto delle politiche.   | H.1.1 Finanziamento della spesa sociale.   |
|  |  |   |  |   | H.1.2 Costruzione sistema informativo sui servizi sociali (SISS).  |
|  |  |   |  |   | H.1.3 Promozione e sviluppo degli interventi di contrasto alla povertà e alla esclusione sociale e promozione di valutazioni di efficacia delle misure. Valorizzazione della social card nel rispetto del principio di sussidiarietà.  |
|  |  |   |  |   | H.1.4 Attuazione del piano nazionale per l'infanzia e adolescenza, con particolare riferimento alle azioni di progettazione condivisa tra i diversi livelli istituzionali, nell'ambito del sostegno alla genitorialità, delle alternative al ricovero dei minori, secondo i criteri e i principi della legge 285/97.   |
|  |  |   |  |   | H.1.5 Promozione di modelli di intervento integrati ed efficienti per la presa in carico delle persone con disabilità e non autosufficienti, con prioritaria attenzione alla realizzazione di interventi finalizzati alla piena attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.   |



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

| CRA  | MISSIONE  | PROGRAMMA   | PRIORITÀ POLITICA  | OBIETTIVO STRATEGICO/STRUTTURALE  | OBIETTIVO OPERATIVO  |
|--|---|---|--|---|--|
| DIREZIONE GENERALE PER IL TERZO SETTORE E LE FORMAZIONI SOCIALI        | 24 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia    | 24.02 - Terzo settore: associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali                          | 4 - Misure di contrasto alla povertà, promozione dell'inclusione sociale e di valorizzazione della sussidiarietà | I.1 Promozione e sviluppo del terzo settore - più società meno Stato.   | I.1.2 Gestione degli strumenti finanziari a favore delle associazioni di volontariato e di promozione sociale previste dalla legislazione vigente. Attuazione delle azioni di sistema e degli interventi di assistenza tecnica finanziati dai fondi strutturali (FSE) per lo sviluppo della sussidiarietà e l'integrazione tra le politiche sociali e le politiche del lavoro. |
|  |   |   |  |   | I.1.3 Anno europeo delle attività di volontariato che promuovono la cittadinanza attiva (2011).  |
|  |   |   |  |   | I.1.4 Coordinamento, promozione e gestione degli interventi relativi al 5 per mille dell'Irpef; gestione degli strumenti finanziari a favore delle associazioni di volontariato e di promozione sociale previsti dalla legislazione vigente.   |
| DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE | 27 - Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti | 27.06 - Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate | 2 - Immigrazione   | L.1 Sviluppo di un sistema di azioni finalizzate all'integrazione sociale e all'inserimento socio-lavorativo degli immigrati. | L.1.1 Rafforzamento della collaborazione istituzionale con Regioni e Province Autonome nella gestione di interventi attuativi degli assi di integrazione individuati nel Piano per l'integrazione nella sicurezza, con particolare riferimento ai due assi "educazione e apprendimento" e "lavoro".  |
|  |   |   |  |   | L.1.2 <a href="#">Predisposizione di un sistema coordinato di accoglienza dei minori stranieri non accompagnati provenienti dai Paesi del Nord Africa anche attraverso il consolidamento della rete dei Comuni aderenti al Programma nazionale di protezione dei minori stranieri non accompagnati ed il potenziamento delle loro modalità di pronta accoglienza.</a>          |
|  |   |   |  |   | L.1.3 Consolidamento della cooperazione con i Paesi terzi caratterizzati da un significativo flusso migratorio verso l'Italia attraverso la finalizzazione o ridefinizione di accordi bilaterali in materia migratoria.  |
|  |   |   |  |   | L.1.4 Semplificazione delle procedure d'ingresso per motivi di lavoro dei cittadini extracomunitari con particolare riguardo alle disposizioni sui titoli di prelazione.   |



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

| CRA  | MISSIONE                     | PROGRAMMA  | PRIORITÀ POLITICA           | OBBIETTIVO STRATEGICO/STRUTTURALE  | OBBIETTIVO OPERATIVO  |
|--|------------------------------|--|-----------------------------|--|---|
| <b>DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA</b> | 26 - Politiche per il lavoro | 26.09 - Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro | 1 - Politiche occupazionali | M.1 Contrasto all'illegalità nel lavoro con particolare attenzione al lavoro nero. | M.1.1 Azione di coordinamento nei confronti degli Enti di vigilanza, programmazione dell'attività ispettiva mediante un'opera di efficace sinergia con gli altri soggetti competenti in materia (quali INPS, INAIL, Agenzia per le entrate, ecc.), realizzata grazie anche all'utilizzo di tecnologie e banche dati condivise. Divulgazioni di circolari ed istruzioni operative. |
|  |                              |  |                             |  | M.1.2 Realizzazione di iniziative volte a programmare e selezionare in modo trasparente gli obiettivi di intervento sul territorio privilegiando la repressione delle violazioni più gravi. Prosecuzione del progetto per la valutazione della qualità ed efficacia dell'attività ispettiva dell'anno 2010.   |
|  |                              |  |                             |  | M.1.3 Monitoraggio, raccolta, analisi e sistematizzazione dei dati provenienti dagli uffici territoriali.   |
|  |                              |  |                             |  | M.1.4 Incontri di aggiornamento e di informazione del personale.  |
|  |                              |  |                             |  | M.1.5 Emanazione di circolari, risposte ad interpellanti e a quesiti in collaborazione con gli altri uffici competenti.   |
|  |                              |  |                             |  | M.1.6 Partecipazione ad incontri di confronto in ambito comunitario ed internazionale.  |
|  |                              |  |                             | M.2 Prevenzione e sicurezza.   | M.2.1 Predisposizione e diffusione di istruzioni operative e circolari per la vigilanza tecnica con particolare riferimento per i cantieri edili.   |
|  |                              |  |                             |  | M.2.2 Partecipazione ai gruppi di lavoro per la elaborazione di decreti attuativi del "Testo Unico" e ai gruppi di lavoro a livello comunitario (S.L.I.C.).   |
|  |                              |  |                             |  | M.2.3 Coordinamento dei controlli nell'ambito delle Direttive di prodotto.  |
|  |                              |  |                             |  |   |



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

### **2.1 MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI**

Nel corso dell'anno 2011 il monitoraggio degli obiettivi strategici ed operativi è stato effettuato con cadenza semestrale attraverso l'utilizzo di un sistema informatizzato di rilevazione. Il monitoraggio ha rilevato, nel corso dell'esercizio ed alla fine dello stesso, il grado di avanzamento degli obiettivi, identificando gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi.

A tale riguardo, è stata svolta un'attività di verifica da parte del vertice amministrativo in ordine alla completezza ed alla congruenza dei dati contenuti nei *report* di monitoraggio, con conseguente necessità, in alcuni casi, di opportune richieste di integrazione ai titolari dei CRA interessati. Una volta acquisiti gli ulteriori elementi informativi, è risultato un quadro sostanzialmente positivo circa il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, che possono ritenersi realizzati nel loro complesso.

### **2.2 PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER LE ANNUALITÀ 2011-2013**

L'Amministrazione, in attuazione delle previsioni contenute nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per le annualità 2011-2013 (di seguito "Programma")<sup>21</sup> ha avviato, sulla base delle previsioni in materia di trasparenza contenute nell'articolo 11 del decreto legislativo n. 150/2009 un processo progressivo e continuo di aggiornamento e di integrazione dei dati presenti sul sito istituzionale, e, in particolare, nella Sezione "Trasparenza valutazione e merito", al fine di consentire, già a partire dal primo anno di applicazione, l'implementazione delle politiche d'intervento in tema di trasparenza e di integrità e il coordinamento delle stesse con il sistema di gestione del ciclo della *performance*. Più nel dettaglio, l'avvio delle azioni finalizzate alla realizzazione delle misure in tema di trasparenza è stato caratterizzato dall'attività di coordinamento del Segretariato generale e tramite la costituzione di una "rete dei referenti" di cui fanno parte i rappresentanti di ciascuna direzione generale.

Sul Programma è stata promossa una consultazione pubblica, iniziata in data 30 giugno 2011 e conclusa il 30 settembre 2011. Le osservazioni pervenute da parte dei cittadini e degli *stakeholder*, si sono concentrate sulle missioni istituzionali dell'Amministrazione e, a seguito dell'esame effettuato dalle competenti Direzioni generali, non sono risultate rilevanti ai fini di eventuali modifiche e/o integrazioni. Si evidenziano, di seguito, le attività svolte per l'attuazione del Programma per la trasparenza e l'integrità, con riferimento all'annualità 2011.

- **Ricognizione dei dati presenti sul sito istituzionale e monitoraggio del Programma**

L'avvio dell'attuazione del Programma è stato preceduto da una ricognizione dei dati già presenti sul sito istituzionale. L'attuazione del programma è stata realizzata attraverso continui contatti e numerose riunioni di coordinamento con le Direzioni generali competenti, nonché con

---

<sup>21</sup> Il Programma è stato adottato con decreto del Ministro in data 1 marzo 2011.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

l'elaborazione di note contenenti indirizzi applicativi. Si è provveduto, inoltre, ad operare un costante monitoraggio sullo stato delle attività previste per l'annualità 2011.

- **Pubblicità degli incarichi**

Ai fini della prima pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni relative agli incarichi, tutte le strutture del Ministero hanno avviato la ricognizione degli incarichi conferiti o autorizzati nell'anno 2010. I dati concernenti gli incarichi dell'Amministrazione centrale, relativi all'anno 2010, nonché di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo, aggiornati al 24 ottobre 2011, oltre agli incarichi conferiti per la diretta collaborazione del Ministro *pro tempore* aggiornati alla medesima data, sono stati pubblicati sul sito istituzionale il 7 dicembre 2011. Gli elenchi dei dati relativi agli incarichi riferiti agli Uffici territoriali sono stati pubblicati in data 29 dicembre 2011. Attualmente si sta predisponendo un applicativo informatico che consente di acquisire direttamente e in "tempo reale" i dati sugli incarichi.

- **Pubblicazione dei dati concernenti i procedimenti e il personale dirigenziale del Ministero**

Sono stati pubblicati sul sito istituzionale il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 22 dicembre 2010, n. 275,<sup>22</sup> concernente i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi del Ministero di durata non superiore a novanta giorni, nonché il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 18 febbraio 2011,<sup>23</sup> concernente i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi del Ministero di durata superiore a 90 giorni. Al fine di rendere più agevole la consultazione dei dati relativi ai dirigenti, è stata inserita, nella sezione "Trasparenza valutazione e merito" del sito istituzionale dedicata al personale dirigenziale, la modalità di ricerca per iniziale del cognome del dirigente e si è reso disponibile il loro *curriculum vitae*.

- **Aggiornamento del sito istituzionale a seguito della riorganizzazione**

A seguito del D.P.R. n. 144/2011 recante il regolamento di riorganizzazione del Ministero, in data 4 ottobre 2011 gli uffici competenti, nelle more del completamento del processo di riorganizzazione in atto, hanno provveduto al primo aggiornamento delle pagine del sito dedicata all'Amministrazione centrale, con l'indicazione delle nuove Direzioni generali.

### **2.3 STANDARD DI QUALITÀ DEI SERVIZI EROGATI DAL MINISTERO**

Nell'anno 2011, l'Amministrazione ha dato avvio – in coerenza con quanto stabilito ai fini dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per gli anni 2011-2013 – alla prima ricognizione dei servizi erogati dal Ministero, finalizzata alla mappatura ed alla individuazione

---

<sup>22</sup> Pubblicato nella G.U. n. 54 del 7 marzo 2011.

<sup>23</sup> Pubblicato nella G.U. n. 91 del 20 aprile 2011.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

della dimensione della loro qualità<sup>24</sup>, attraverso una complessa attività di coordinamento e verifica, ecc. realizzata attraverso riunioni della rete dei referenti, con particolare riguardo:

- alle dimensioni della qualità (accessibilità, tempestività, trasparenza ed efficacia) ed alle relative sottodimensioni (accessibilità fisica e multicanale, indicazione delle modalità per conoscere il responsabile del servizio, delle procedure di contatto, delle eventuali spese a carico dell'utenza, dei termini di conclusione del procedimento, del risultato atteso, della conformità, dell'affidabilità e della completezza del servizio erogato);
- all'analisi delle principali caratteristiche dei servizi erogati, alle modalità di erogazione, alla tipologia di utenza che usufruisce del servizio;
- all'elaborazione ed alla descrizione degli indicatori di qualità e delle relative formule di calcolo, in linea con i requisiti indicati dalla CiVIT di rilevanza, accuratezza, temporalità, fruibilità, interpretabilità e coerenza;
- alla individuazione del valore programmato, verificando preliminarmente le previsioni di termini fissati da leggi o regolamenti.

### **3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

L'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 150/2009, dispone la necessaria coerenza del ciclo di gestione della *performance* con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. L'esercizio finanziario 2011 è stato caratterizzato da una serie di manovre correttive dei conti pubblici senza precedenti a causa delle inderogabili esigenze di contenimento della spesa e di stabilizzazione finanziaria. Si fa riferimento ai già citati decreti-legge n. 98/2011 convertito nella legge n. 111/2011 e decreto-legge n. 138/2011 convertito nella legge n. 148/2011, alla legge di stabilità 2012 (legge n. 183/2011) e al decreto-legge n. 201/2011 convertito nella legge n. 214/2011.

Ciò premesso, in una situazione così critica e in continua evoluzione, l'Amministrazione ha, comunque, garantito il pieno rispetto dei termini nello svolgimento delle procedure di propria competenza riguardanti:

- assestamento di bilancio anno 2011;
- previsioni triennali di bilancio 2012-2014;
- relazioni programmatiche sulle spese di investimento per missioni di spesa;
- ricognizione puntuale dei contributi pluriennali iscritti nel bilancio dello Stato;
- relazioni sullo stato di attuazione delle leggi pluriennali di spesa e il quadro generale riassuntivo delle leggi di spesa a carattere pluriennale;
- attività relativa al rendiconto 2010.

Inoltre, alla luce delle informazioni desunte dalla Nota integrativa al rendiconto generale dello Stato per l'anno 2011 di questa Amministrazione, è risultato un quadro sostanzialmente in linea con le previsioni iniziali, sia in termini di utilizzo delle risorse finanziarie sia relativamente al conseguimento dei valori *target* degli indicatori di risultato e di impatto previsti per il 2011. Gli esiti

---

<sup>24</sup> Secondo le indicazioni fornite dalla delibera CiVIT n. 88/2010, anche alla luce delle previsioni contenute nell'articolo 1, comma 1, e nell'articolo 7 del decreto legislativo n. 198/2009.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

della programmazione 2011-2013 hanno rappresentato un utile riferimento per l'Amministrazione nella definizione della nuova programmazione strategica 2012-2014, recettiva delle rilevanti novità conseguenti all'emanazione dei provvedimenti anti-crisi varati dal Governo.

Funzionale all'attività di tutto il dicastero è stata la redazione del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali in data 9 febbraio 2011 di assegnazione delle risorse umane e finanziarie, per l'anno 2011, ai Dirigenti degli Uffici dirigenziali di livello generale ed il decreto interministeriale in data 13 aprile 2011 di gestione unificata delle spese comuni ai CRA per l'anno 2011. In materia di programmazione finanziaria, nel corso dell'esercizio finanziario, particolarmente complesso è stato il procedimento di monitoraggio delle misure di contenimento e razionalizzazione della spesa, ai sensi del decreto-legge n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010. Tale attività ha comportato, infatti, una istruttoria dei dati delle varie strutture ministeriali e il conseguente confronto con i dati in possesso dell'Ufficio Centrale di Bilancio (UCB). L'attività è stata portata a termine con la redazione dei prospetti contenenti i limiti di spesa per ciascuna voce prevista dalla normativa predetta. L'Amministrazione ha avviato il procedimento di monitoraggio delle misure di contenimento e razionalizzazione della spesa ai sensi del decreto-legge n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010, in raccordo con l'UCB. I dati, relativi all'esercizio finanziario 2009 per le tipologie di spesa soggette a monitoraggio, forniti dagli Uffici ministeriali sono stati raffrontati con quelli in possesso dell'UCB per la necessaria concordanza e successivamente sono stati fissati i tetti di spesa per le relative voci interessate dalla citata normativa.

Nel corso dell'esercizio sono stati avviati, altresì, i lavori dei costituiti "Nuclei di analisi e valutazione della spesa", istituiti dal Ministero dell'economia e delle finanze (MEF) ai sensi dell'articolo 39 della legge n. 196/2009 che, oltre all'avvio dei lavori come da programma approvato dal Ministro, hanno proceduto con particolare attenzione all'analisi dell'articolazione dei programmi di spesa di tutti i CRA e all'individuazione dei relativi indicatori di contesto e di risultato, in vista dell'applicazione di eventuali correttivi. È stata avviata inoltre un'analisi sulle strutture periferiche. Nell'ambito dei Nuclei – i cui lavori sono iniziati nel mese di maggio 2011 – si realizza la collaborazione tra il MEF e le Amministrazioni dello Stato, con lo scopo di:

- verificare e monitorare l'efficacia delle misure rivolte al conseguimento degli obiettivi programmatici;
- verificare e monitorare l'efficacia delle misure disposte per incrementare il livello di efficienza delle amministrazioni;
- elaborare e affinare le metodologie per la definizione delle previsioni di spesa e del fabbisogno associati ai programmi di spesa;
- e, su tale base, effettuare proposte ai fini della predisposizione del bilancio di previsione.

Il programma di lavoro 2012-2014 inviato ai Ministri competenti nel luglio del 2011 comprende attività trasversali a tutti i nuclei volte: al supporto del completamento della delega all'articolo 40 della legge n. 196/2009, all'individuazione di indicatori di risultato, all'analisi dei consumi intermedi e all'individuazione dei fabbisogni delle strutture periferiche dell'Amministrazione, nonché attività di approfondimento su tematiche specifiche del Ministero. Il programma delle attività approvato su temi specifici attiene a:

- Fondo sociale per occupazione e formazione;
- programmi di spesa relativi alle politiche sociali ed assistenziali,



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

- programma di spesa relativo alle politiche previdenziali e assicurative,
- strutture periferiche che svolgono attività ispettive e di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale.

Nel corso del 2011 il Nucleo ha lavorato su più argomenti. Sul tema dell'individuazione degli indicatori (di contesto e di risultato) è stato fortemente impegnato, unitamente al Nucleo, l'Organismo indipendente di valutazione della *performance*, quale invitato permanente, per l'elaborazione di soluzioni adeguate. L'obiettivo dell'attività è stata di predisporre tramite indicatori significativi un quadro di lettura strutturato e sintetico dell'attività dell'Amministrazione, della domanda di servizi e la quantità e qualità di offerta realizzata e dei fenomeni che si intende influenzare attraverso gli interventi sottostanti le Missioni e Programmi del bilancio dello Stato.

Al fine di orientare l'individuazione degli indicatori, ciascun Programma è stato suddiviso in "attività" che evidenziano i principali interventi sottostanti o, nel caso di programmi volti all'indirizzo, al coordinamento, all'organizzazione e al monitoraggio delle attività del Ministero, i principali compiti svolti. Gli indicatori che sono stati proposti sono di duplice natura, ossia di risultato e di contesto. L'attività ha coinvolto tutte le Direzioni generali attraverso incontri specifici per programma di spesa. Gli indicatori consentono di capire sinteticamente cosa fanno e finanziano i Programmi di spesa e sono un presupposto per la rappresentazione del processo produttivo sottostante, nonché per la quantificazione di fabbisogni. Il monitoraggio di questi indicatori nel tempo è, infine, un'opportunità per contribuire a una maggiore trasparenza del bilancio e monitorare i costi associati alla spesa. Tale attività è proseguita nel primo semestre del 2012.

Nel 2011 con il MEF è stata avviata anche l'analisi sulle strutture periferiche del Ministero. Le strutture territoriali dell'Amministrazione sono suddivise in Direzioni territoriali del lavoro (DTL) e in Direzioni regionali del lavoro (DRL). Allo stato attuale sono presenti nel territorio 18 Direzioni regionali del lavoro e 91 Direzioni territoriali del lavoro. Questa suddivisione risale al decreto ministeriale n. 687/1996 che ha previsto una struttura regionale in ogni capoluogo di regione ed una struttura territoriale legata all'assetto provinciale, confermata anche dopo le riorganizzazioni dovute all'articolo 45 del decreto legislativo n. 300/1999. Sono escluse le strutture della Regione Sicilia e delle Province Autonome di Trento e Bolzano. Modifiche all'assetto organizzativo del Ministero, che potranno avere ripercussioni anche sulle strutture territoriali, sono in corso di determinazione anche in base agli interventi legislativi più recenti in materia di riorganizzazione della spesa pubblica e degli uffici territoriali.

Nelle more dell'emanazione del decreto ministeriale di organizzazione, sono stati forniti al MEF le principali attività delle strutture territoriali a normativa vigente, il numero di personale distinto per uffici, le principali spese di funzionamento, volume di attività. Inoltre, sono stati forniti i dati, per singola DTL relativamente a: numero di ispezioni effettuate, sanzioni riscosse, numero di aziende regolari/irregolari, numero di lavoratori in nero, numero delle richieste di intervento, richieste pervenute e trattazione delle richieste nell'anno con riferimento agli anni 2009, 2010 e, ove disponibili, per l'anno 2011. A tale riguardo, è stata avviata una analisi dettagliata del rapporto tra risorse e volume di attività. Il MEF ha proposto anche una analisi non parametrica secondo il modello "*Data Envelopment Analysis*" (DEA) attraverso cui verificare l'efficienza degli uffici. Tale attività



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

prosegue nel 2012. Nell'attività dei Nuclei sono stati coinvolti tutti i CRA, ciascuno per gli aspetti di loro competenza.

In merito alle informazioni utili a rappresentare gli eventuali risparmi nell'ultimo biennio gli stessi sono stati realizzati sia a seguito degli abbattimenti dei contingenti di organico richiesti dalle vigenti disposizioni di legge, sia in forza di un processo di ottimizzazione e reingegnerizzazione degli spazi occupati dalle sedi dell'amministrazione centrale e territoriale, sia realizzando programmi di digitalizzazione e semplificazione dei processi. In particolare, nel corso del 2011, con l'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica n. 144/2011 è stata data attuazione alle riduzioni di organico richieste dall'articolo 74 del decreto-legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008 e dall'articolo 2, comma 8 *bis*, del decreto-legge n. 194/2009 convertito nella legge n. 25/2010, con un risparmio annuo a regime di € 6.337.556,90 a fronte della riduzione degli uffici dirigenziali non generali, e di € 74.189.191,92 a fronte della riduzione di organico del personale delle aree funzionali.

Inoltre, è stato avviato un piano di razionalizzazione degli spazi ai fini della riduzione delle spese per le locazioni passive e la logistica delle sedi dell'amministrazione centrale e del territorio, anche attraverso la realizzazione di sinergie bilaterali con enti previdenziali, con un risparmio annuo quantificabile nel 2011 in € 116.539,85. L'azione di razionalizzazione delle spese di funzionamento è inoltre proseguita in linea con quanto previsto dal decreto-legge n. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010.

Per quanto concerne le spese relative alle autovetture di servizio nell'anno 2011 è stata realizzata una riduzione di spesa del 20% pari a € 15.679,28 rispetto all'esercizio finanziario precedente, come previsto dalla predetta normativa. Sono infine stati realizzati negli ultimi anni processi di digitalizzazione e di semplificazione con conseguenti risparmi, quantificati in modo proporzionale sulla diminuzione del costo del lavoro derivante dalla diminuzione del numero di personale impiegato nei processi pari a circa € 4.055.000,00 annui.

Nell'ottica dell'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane e di un miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, nel corso del 2011 sono state realizzate iniziative formative volte a fornire al personale dirigenziale e delle aree professionali gli strumenti culturali necessari per la gestione del cambiamento della pubblica amministrazione. L'attività formativa ha interessato 160 dirigenti, per un totale di 116 ore di formazioni erogate, e 4.834 dipendenti delle aree funzionali, per un totale di 8.868 ore di formazione. Particolare attenzione è stata riservata alle materie della misurazione e valutazione della *performance*, della cultura della trasparenza e dell'integrità e delle pari opportunità.

Nella tabella seguente si riportano i dati finanziari a bilancio consuntivo 2011 per singola missione di spesa di questa Amministrazione.



# Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

## BILANCIO CONSUNTIVO ANNO 2011 PER MISSIONE DI SPESA

| MISSIONE/PROGRAMMA DI SPESA  | DATI CONTABILI  |   |  |   |                            |
|--|---|---|--|---|----------------------------|
|  | PREVISIONE 2011   |   | CONSUNTIVO 2011                        |   |                            |
|  | Stanziamen-<br>ti iniziali<br>c/competenza<br>(LB)<br>(1) | Stanziamen-<br>ti definitivi<br>c/competenza<br>(LB)<br>(2) | Pagamento<br>competenza<br>(* )<br>(3) | Residui Accertati<br>di nuova<br>formazione(*)<br>(4) | Totale<br>(5)=(3)+(4)      |
| <b>26 - Politiche per il lavoro</b>  | <b>€ 5.672.129.626,00</b>                                 | <b>€ 5.995.493.674,22</b>                                   | <b>€ 4.070.954.902,01</b>              | <b>€ 1.867.764.220,50</b>                             | <b>€ 5.938.719.122,51</b>  |
| 26.6 - Politiche attive e passive del lavoro   | € 5.295.439.841,00  | € 5.601.357.007,00  | € 3.745.650.424,89                     | € 1.841.882.684,38                                    | € 5.587.533.109,27         |
| 26.7 - Coordinamento ed integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo  | € 3.099.441,00  | € 2.910.149,00  | € 2.973.348,33                         | € 47.834,21   | € 3.021.182,54             |
| 26.8 - Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro  | € 21.668.360,00   | € 18.822.543,00   | € 15.214.298,02                        | € 2.917.553,69  | € 18.131.851,71            |
| 26.9 - Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro  | € 31.470.083,00   | € 36.943.543,44   | € 31.123.935,71                        | € 4.000.873,19  | € 35.124.808,90            |
| 26.10 - Servizi e sistemi informativi per il lavoro  | € 24.881.950,00   | € 16.298.215,78   | € 6.248.510,83                         | € 7.969.761,45  | € 14.218.272,28            |
| 26.11 - Servizi territoriali per il lavoro   | € 294.452.506,00  | € 317.727.912,00  | € 268.449.138,92                       | € 10.809.750,46                                       | € 279.258.889,38           |
| 26.12 - Servizi di comunicazione istituzionale e informazione in materia di politiche del lavoro e di politiche sociali  | € 1.117.445,00  | € 1.434.304,00  | € 1.295.245,31                         | € 135.763,12  | € 1.431.008,43             |
| <b>25 - Politiche previdenziali</b>  | <b>€ 50.905.324.413,00</b>                                | <b>€ 51.243.823.587,60</b>                                  | <b>€ 43.806.579.371,21</b>             | <b>€ 7.140.690.376,21</b>                             | <b>€ 50.947.269.747,42</b> |
| 25.3 - Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali  | € 50.905.324.413,00                                       | € 51.243.823.587,60   | € 43.806.579.371,21                    | € 7.140.690.376,21                                    | € 50.947.269.747,42        |
| <b>24 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</b>  | <b>€ 25.360.414.838,00</b>                                | <b>€ 25.400.370.596,05</b>                                  | <b>€ 25.003.602.254,33</b>             | <b>€ 390.996.020,53</b>                               | <b>€ 25.394.598.274,86</b> |
| 24.2 - Terzo settore: associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali  | € 1.814.542,00  | € 33.231.457,87   | € 6.614.177,24                         | € 26.350.119,71                                       | € 32.964.296,95            |
| 24.12 - Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, promozione e programmazione politiche sociali, monitoraggio e valutazione interventi. | € 25.358.600.296,00                                       | € 25.367.139.138,18   | € 24.996.988.077,09                    | € 364.645.900,82                                      | € 25.361.633.977,91        |
| <b>27 - Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti</b>   | <b>€ 1.788.000,00</b>                                     | <b>€ 17.683.057,00</b>                                      | <b>€ 5.552.520,79</b>                  | <b>€ 12.097.824,68</b>                                | <b>€ 17.650.345,47</b>     |
| 27.6 - Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale alle persone immigrate  | € 1.788.000,00  | € 17.683.057,00   | € 5.552.520,79                         | € 12.097.824,68                                       | € 17.650.345,47            |
| <b>32 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche</b>   | <b>€ 12.949.777,00</b>                                    | <b>€ 13.950.164,50</b>                                      | <b>€ 8.317.932,81</b>                  | <b>€ 498.387,56</b>                                   | <b>€ 8.816.320,37</b>      |
| 32.2 - Indirizzo politico  | € 12.949.777,00   | € 13.950.164,50   | € 8.317.932,81                         | € 498.387,56  | € 8.816.320,37             |
| <b>33 - Fondi da ripartire</b>   | <b>€ 24.974.368,00</b>                                    | <b>€ 31.246.895,00</b>                                      | <b>€ 6.431.601,51</b>                  | <b>€ 24.323.035,55</b>                                | <b>€ 30.754.637,06</b>     |
| 33.1 - Fondi da ripartire  | € 24.974.368,00   | € 31.246.895,00   | € 6.431.601,51                         | € 24.323.035,55                                       | € 30.754.637,06            |
| <b>Totale generale</b>   | <b>€ 81.977.581.022,00</b>                                | <b>€ 82.702.567.974,37</b>                                  | <b>€ 72.901.438.582,66</b>             | <b>€ 9.436.369.865,03</b>                             | <b>€ 82.337.808.447,69</b> |

Fonte: Ministero Economia e Finanze – Ragioneria Generale dello Stato

**Legenda:** Previsioni 2011 = risorse finanziarie attribuite al programma intertermini di stanziamenti c/competenza iniziali (1) e definitivi (2).

Consuntivo 2011 = risorse finanziarie impiegate nell'anno sul programma in termini di pagamenti in c/competenza (3) + Residui accertati in c/competenza al termine dell'esercizio (4) e Pagamenti totali in c/residui (6).

Residui accertati = rimasto da pagare in c/competenza al termine dell'esercizio ad esclusione dei residui di stanziamento (lett. F).

(\*) Gli importi delle colonne (2), (3) e (4) sono al netto di somme destinate al pagamento di debiti pregressi, ivi inclusi residui perenti reiscritti in bilancio.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

### **4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE**

Nel corso del 2011 l'Amministrazione ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno a favore della valorizzazione della cultura delle pari opportunità. Ciò anche in considerazione delle attività di approfondimento e pianificazione necessarie all'attuazione delle disposizioni innovative, introdotte dal decreto legislativo n. 150/2009, che hanno richiamato l'attenzione sulla necessità di definire una programmazione inerente ai temi delle pari opportunità e, quindi, di raggiungere gli specifici obiettivi ad essi dedicati. Tali disposizioni hanno indotto l'Amministrazione a promuovere maggiori approfondimenti e ad intensificare le riunioni al fine di valorizzare le competenze e la professionalità del proprio personale in vista dell'impegno necessario a sostenere il principio del *gender mainstreaming*, ad approfondire la conoscenza del contesto organizzativo e delle condizioni di impiego del capitale umano, a pianificare ipotesi di obiettivi, a creare un sistema di indicatori specifico e, infine ad individuare le migliori buone pratiche.

Secondo tale impostazione di lavoro si è provveduto ad istituire un gruppo *ad hoc* con il compito di elaborare specifiche linee-guida, utili alla definizione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014.<sup>25</sup> L'istituzione del gruppo di lavoro ha costituito uno specifico obiettivo operativo delle strutture centrali dell'Amministrazione. I lavori, presieduti dalla Consigliera nazionale di parità, con il contributo del Comitato nazionale di parità e, successivamente alla sua costituzione, del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) hanno facilitato la ricognizione delle azioni positive, con rilevanza interna ed esterna, già predisposte o programmate dall'Amministrazione ed hanno agevolato l'avvio della mappatura delle *best practices* realizzate. In esito alla conclusione delle attività istruttorie, è stato richiesto alle strutture ministeriali di rendere disponibili le rispettive proposte di azioni positive finalizzate all'adozione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2012-2014 e nel dicembre 2011 queste ultime sono state formalizzate, dando avvio alla fase di elaborazione del Piano stesso prevista per il 2012.

Nel corso del 2011, sono state svolte le attività finalizzate alla nomina e costituzione del CUG presso il Ministero<sup>26</sup>, e con Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, emanata di concerto con il Ministro per le pari opportunità,<sup>27</sup> sono stati individuati, tramite procedura di interpello, i componenti di parte datoriale e consultate le organizzazioni sindacali le quali hanno provveduto a segnalare i nominativi dei propri rappresentanti. Il CUG del Ministero è stato istituito il 2 agosto 2011 e si è insediato in data 24 ottobre 2011.

---

<sup>25</sup> Articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006, che dispone: "Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165..., predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

<sup>26</sup> Articolo 21 della legge n. 183/2010.

<sup>27</sup> Cfr. "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

In esito alla ricognizione effettuata sulle buone prassi, questa Amministrazione ha individuato:

- la redazione del documento “*Buone prassi e differenze di genere*” nell’ambito dei lavori della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro;
- il finanziamento, da parte del Comitato nazionale di parità, dei progetti di azioni positive in materia di pari opportunità;
- le attività progettuali, finanziate dal Fondo europeo, concernenti interventi migliorativi della condizione lavorativa delle donne;
- l’espletamento di attività propedeutiche all’attivazione del “*Portale integrazione emigranti*”<sup>28</sup>, quale strumento utile a fornire servizi e informazioni sull’apprendimento della lingua italiana, sul lavoro, sulla casa, sulla salute, sui minori e sulla mediazione interculturale. Nell’ambito delle funzioni di coordinamento delle politiche per l’integrazione sociale e lavorativa degli stranieri immigrati si è provveduto ad attivare un servizio telefonico plurilingua e a realizzare una campagna di comunicazione e sensibilizzazione sull’integrazione sociale degli immigrati, attraverso eventi musicali e culturali, gare e tornei sportivi e la diffusione di messaggi mass-mediatici incentrati sulla lotta alla discriminazione etnica e razziale;
- partecipazione al *working group* per la redazione delle “*Linee guida ISO 26000 sulla responsabilità sociale*” delle imprese, con specifico riferimento alla elaborazione di un documento per la costruzione, condivisione e applicazione di buone pratiche in materia di pari opportunità nelle imprese, nelle aziende, nelle organizzazioni;
- predisposizione di una scheda di rilevazione dell’accessibilità dei servizi in materia di politiche del lavoro e politiche sociali, nella prospettiva di potenziare il livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati ai cittadini/utenti;

Sul versante interno l’attività dell’Amministrazione è rivolta a:

- mappare i servizi erogati dagli uffici dell’Amministrazione e ad individuare i relativi standard di qualità;
- diffondere, attraverso specifiche iniziative formative la cultura della diversità di genere e della parità uomo-donna in ambito lavorativo;
- sviluppare il progetto, avviato nel 2008, denominato “*Il telelavoro: come coniugare la cura dell’handicap e l’attività lavorativa*” con la finalità di consentire una migliore qualità del lavoro, attraverso l’utilizzo di tecnologie di assistenza e di supporto sul posto di lavoro o, in caso di telelavoro, presso il domicilio del lavoratore;
- attuare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attraverso una modulazione flessibile dell’orario di lavoro all’interno delle strutture amministrative.

### **5. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

Sulla scorta delle indicazioni fornite dalla CiVIT con la delibera n. 5/2012, l’Amministrazione ha proceduto alla stesura della presente Relazione sulla *performance* per l’anno 2011. La procedura

---

<sup>28</sup> Attivato nel gennaio 2012.



## *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

finalizzata alla formalizzazione del documento è stata improntata in termini collaborativi tra tutte le strutture ministeriali, con il coordinamento del Segretariato generale.

### **5.1 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il 2011, come noto, è stato l'anno in cui è stato avviato per la prima volta da parte dell'Amministrazione, in un'ottica di progressiva implementazione e di gradualità, il complesso processo di gestione del ciclo della *performance*, ai sensi del dettato normativo del decreto legislativo n. 150/2009.

Alla luce di tale premessa sono evidenziabili specifici punti di forza e di debolezza nel processo intrapreso dal dicastero. Allo scopo di evidenziare tali aspetti, interni ed esterni all'organizzazione ministeriale, l'Amministrazione ha utilizzato l'analisi SWOT che individua i punti di forza (*Strengths*), le debolezze (*Weaknesses*), le opportunità (*Opportunities*) e le minacce (*Threats*). Gli elementi di debolezza riscontrati, ad ogni modo, possono rappresentare per l'Amministrazione l'occasione per sviluppare specifiche azioni di miglioramento nel prossimo futuro, volte a garantire una piena implementazione formale e sostanziale del ciclo di gestione della *performance*, in modo che questo diventi parte della cultura gestionale del Ministero.

Nell'ambito del contesto interno, tra i punti di forza (*Strengths*) si è registrato un elevato livello di impegno e motivazione sulla *mission*, sul capitale umano, sulle centralità delle funzioni rispetto alla situazione socio-economico, sulla capillarità sul territorio, sulla capacità di integrazione con altri soggetti istituzionali e non. I punti di debolezza (*Weaknesses*) sono stati individuati nella carenza di alcune figure tecnico-professionali, nel prolungato stato di riorganizzazione, nei limiti della implementazione e della diffusione di sistemi di gestione manageriale avanzati.

Nell'ambito del contesto esterno, tra le opportunità (*Opportunities*) può essere segnalato lo sviluppo della *governance* in materia di ammortizzatori sociali con implementazione delle sinergie con l'INPS e le Regioni in materia di mercato del lavoro e di formazione, le strategie di lotta alla povertà, la possibilità di integrazione tra gli interventi di inclusione sociale e le politiche di sviluppo economico. Riguardo alle minacce (*Threats*) legate al contesto esterno, si segnala la fase di recessione economica e le conseguenti ricadute sull'occupazione e un valutazione inadeguata da parte dell'utenza dell'operato del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Infine, non può non essere evidenziato come il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione è tuttavia ancora percepito dalla maggior parte degli attori come mero adempimento normativo e non come strumento di supporto decisionale per la gestione delle risorse e di miglioramento dei servizi all'utenza e di crescita individuale. È necessario pertanto proseguire con azioni di sensibilizzazione, formazione e informazione al fine di giungere allo sviluppo di una cultura organizzativa comune e condivisa improntata al risultato.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Relazione sulla Performance 2011

Prospetto relativo alle pari opportunità

**DIMENSIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'.**

**Analisi della situazione contrattuale del personale.**

Punto di partenza necessario per qualunque attività di pianificazione in termini di azioni positive risulta imprescindibilmente la situazione di fatto esistente. A tal fine si è provveduto a rappresentare ed analizzare la situazione del personale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali come di seguito esposto.

- Personale delle aree funzionali per tipo di contratto (situazione al 31.12.2011)

|  | Donne           |               | Uomini          |               | Totale          |                |
|--|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
|  | Valori assoluti | %             | Valori assoluti | %             | Valori assoluti | %              |
| <b>Personale a tempo indeterminato</b>   |                 |               |                 |               |                 |                |
| Personale a tempo pieno  | 4.189           | 61,16%        | 2.660           | 38,84%        | 6.849           | 100,00%        |
| Personale con part-time inferiore al 50 %  | 53              | 55,21%        | 43              | 44,79%        | 96              | 100,00%        |
| Personale con part-time superiore al 50 %  | 484             | 89,46%        | 57              | 10,54%        | 541             | 100,00%        |
| Personale con contratto di telelavoro  | 2               | 100,00%       | 0               | 0,00%         | 2               | 100,00%        |
| <b>Totale personale a tempo indeterminato</b>  | <b>4.728</b>    | <b>63,14%</b> | <b>2.760</b>    | <b>36,86%</b> | <b>7.488</b>    | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b>   |                 | <b>99,58%</b> |                 | <b>98,92%</b> |                 | <b>99,34%</b>  |
| <b>Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile</b> |                 |               |                 |               |                 |                |
| Personale a tempo determinato  | 4               | 66,67%        | 2               | 33,33%        | 6               | 100,00%        |
| Personale con part-time inferiore al 50 %  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| Personale con part-time superiore al 50 %  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| Personale con contratto di telelavoro  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| Personale utilizzato con contratto in somministrazione                                 | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| Personale con contratto co.co.co   | 4               | 33,33%        | 8               | 66,67%        | 12              | 100,00%        |
| Personale con contratti di consulenza occasionale                                      | 1               | 100,00%       | 0               | 0,00%         | 1               | 100,00%        |
| Personale con altre tipologie di contratto (specificare)                               | 11              | 35,48%        | 20              | 64,52%        | 31              | 100,00%        |
| Personale in contratto di formazione lavoro  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| <b>Totale personale a tempo determinato</b>  | <b>20</b>       | <b>40,00%</b> | <b>30</b>       | <b>60,00%</b> | <b>50</b>       | <b>100,00%</b> |
| <b>% sul personale complessivo</b>   |                 | <b>0,42%</b>  |                 | <b>1,08%</b>  |                 | <b>0,66%</b>   |
| <b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>  | <b>4.748</b>    | <b>62,99%</b> | <b>2.790</b>    | <b>37,01%</b> | <b>7.538</b>    | <b>100,00%</b> |

Alla data del 31.12.2011 il personale delle aree funzionali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali risulta essere così composto: n. 4.748 donne e n. 2.790 uomini dislocati sia nelle sedi centrali sia nelle sedi territoriali. Le donne rappresentano il 62,99% del totale dei dipendenti in linea con la media che si registra nella Pubblica Amministrazione italiana. Si precisa che i dati del numero totale di personale indicati - n. 7.538 - comprendono anche il personale comandato fuori dall'Amministrazione.

➤ Numero di incarichi dirigenziali (situazione al 31.12.2011)

|                        | <b>Donne</b> | <b>Uomini</b> | <b>Differenza %</b> |
|------------------------|--------------|---------------|---------------------|
| Dirigenti generali     | 5            | 8             | -37,50%             |
| Dirigenti non generali | 85           | 78            | 8,97%               |
| Dirigenti Totali       | 90           | 86            | 4,65%               |

➤ Retribuzione incarichi dirigenziali

|   |            |            |        |
|---|------------|------------|--------|
| Dirigenti generali (Valore medio)           | 163.720,16 | 152.747,65 | 7,18%  |
| Dirigenti generali (Valore più elevato)     | 207.619,18 | 167.747,65 | 23,77% |
| Dirigenti generali (Valore più basso)       | 147.747,65 | 147.747,65 | 0,00%  |
| Dirigenti non generali (Valore medio)       | 72.905,21  | 73.045,62  | -0,19% |
| Dirigenti non generali (Valore più elevato) | 77.828,74  | 77.828,74  | 0,00%  |
| Dirigenti non generali (Valore più basso)   | 66.203,74  | 66.203,74  | 0,00%  |

Gli incarichi dirigenziali risultano essere equamente distribuiti, non riscontrandosi un divario rilevante tra i due generi.

➤ Personale per qualifica, posizione ed età (situazione al 31.12.2011)

|  | Donne           |               | Uomini          |               | Totale          |                |
|--|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
|  | Valori assoluti | %             | Valori assoluti | %             | Valori assoluti | %              |
| <b>Dirigenti di prima fascia</b>                                 |                 |               |                 |               |                 |                |
| Meno di 30 anni  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| 31-40  | 1               | 100,00%       | 0               | 0,00%         | 1               | 100,00%        |
| 41-50  | 1               | 20,00%        | 4               | 80,00%        | 5               | 100,00%        |
| Oltre 50 anni  | 2               | 40,00%        | 3               | 60,00%        | 5               | 100,00%        |
| Totale personale a tempo indeterminato                           | 4               | 36,36%        | 7               | 63,64%        | 11              | 100,00%        |
| % sul personale complessivo                                      |                 | 0,09%         |                 | 0,25%         |                 | 0,16%          |
| <b>Dirigenti di seconda fascia con incarichi di prima fascia</b> |                 |               |                 |               |                 |                |
| Meno di 30 anni  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| 31-40  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| 41-50  | 0               | 0,00%         | 1               | 100,00%       | 1               | 100,00%        |
| Oltre 50 anni  | 1               | 100,00%       | 0               | 0,00%         | 1               | 100,00%        |
| Totale personale a tempo indeterminato                           | 1               | 50,00%        | 1               | 50,00%        | 2               | 100,00%        |
| % sul personale complessivo                                      |                 | 0,02%         |                 | 0,04%         |                 | 0,03%          |
| <b>Dirigenti di seconda fascia</b>                               |                 |               |                 |               |                 |                |
| Meno di 30 anni  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| 31-40  | 8               | 47,06%        | 9               | 52,94%        | 17              | 100,00%        |
| 41-50  | 40              | 54,79%        | 33              | 45,21%        | 73              | 100,00%        |
| Oltre 50 anni  | 37              | 50,68%        | 36              | 49,32%        | 73              | 100,00%        |
| Totale personale a tempo indeterminato                           | 85              | 52,15%        | 78              | 47,85%        | 163             | 100,00%        |
| % sul personale complessivo                                      |                 | 1,99%         |                 | 2,84%         |                 | 2,32%          |
| <b>Posizioni organizzative (P.O.)</b>                            |                 |               |                 |               |                 |                |
| Meno di 30 anni  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| 31-40  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| 41-50  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| Oltre 50 anni  | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| Totale personale a tempo indeterminato                           | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%         | 0               | 0,00%          |
| % sul personale complessivo                                      |                 | 0,00%         |                 | 0,00%         |                 | 0,00%          |
| <b>Terza area (ex posizioni C o assimilati)</b>                  |                 |               |                 |               |                 |                |
| Meno di 30 anni  | 4               | 100,00%       | 0               | 0,00%         | 4               | 100,00%        |
| 31-40  | 773             | 69,95%        | 332             | 30,05%        | 1.105           | 100,00%        |
| 41-50  | 733             | 62,12%        | 447             | 37,88%        | 1.180           | 100,00%        |
| Oltre 50 anni  | 965             | 51,03%        | 926             | 48,97%        | 1.891           | 100,00%        |
| Totale personale a tempo indeterminato                           | 2.475           | 59,21%        | 1.705           | 40,79%        | 4.180           | 100,00%        |
| % sul personale complessivo                                      |                 | 57,81%        |                 | 62,09%        |                 | 59,48%         |
| <b>Altri dipendenti</b>  |                 |               |                 |               |                 |                |
| Meno di 30 anni  | 2               | 28,57%        | 5               | 71,43%        | 7               | 100,00%        |
| 31-40  | 38              | 55,07%        | 31              | 44,93%        | 69              | 100,00%        |
| 41-50  | 504             | 65,37%        | 267             | 34,63%        | 771             | 100,00%        |
| Oltre 50 anni  | 1.172           | 64,25%        | 652             | 35,75%        | 1.824           | 100,00%        |
| Totale personale a tempo indeterminato                           | 1.716           | 64,25%        | 955             | 35,75%        | 2.671           | 100,00%        |
| % sul personale complessivo                                      |                 | 40,08%        |                 | 34,78%        |                 | 38,01%         |
| <b>TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO</b>                              | <b>4281</b>     | <b>60,92%</b> | <b>2746</b>     | <b>39,08%</b> | <b>7027</b>     | <b>100,00%</b> |

\* La scheda non comprende i lavoratori con contratto di lavoro part-time.

Dall'analisi considerata emerge che l'area più numerosa è la III (Funzionari Amministrativi, Statistici e Informatici – Ispettori del Lavoro e Ispettori Tecnici) che rappresenta il 56,7% del totale dei dipendenti. Gli Assistenti e gli Operatori Amministrativi/Gestionali rappresentano il 39,3% (Area II), gli Ausiliari l'11,7% (Area I) mentre i dirigenti rappresentano solo il 2,3% della forza lavoro.

Inoltre, considerate le fasce d'età e genere, si riconferma la prevalenza del numero delle dipendenti di sesso femminile rispetto ai dipendenti di sesso maschile. L'incidenza percentuale delle donne sugli uomini è maggiore nella fascia d'età compresa tra i 31- 40 e corrisponde al 68,7%.

### Formazione e cultura organizzativa

➤ Partecipazione alla formazione (situazione al 31.12.2011)

|                     | DONNE                |   |  | UOMINI                |   |   |
|---------------------|----------------------|---|--|-----------------------|---|---|
|                     | Numero donne formate | Rapporto percentuale delle donne formate rispetto al contingente di donne | Rapporto percentuale delle donne formate rispetto al contingente totale di personale inquadrato nella corrispondente posizione | Numero uomini formati | Rapporto percentuale degli uomini formati rispetto al contingente di uomini | Rapporto percentuale degli uomini formati rispetto al contingente totale di personale inquadrato nella corrispondente posizione |
| Dirigenti II fascia | 83                   | 98%   | 51%  | 72                    | 92%   | 44%   |
| Terza area          | 1.828                | 74%   | 44%  | 1.220                 | 72%   | 29%   |
| Altri dipendenti    | 1.084                | 63%   | 41%  | 499                   | 52%   | 19%   |
| <b>Totale</b>       | <b>2.995</b>         | <b>70%</b>  | <b>43%</b>   | <b>1.791</b>          | <b>65%</b>  | <b>25%</b>  |

I corsi ed i seminari sono stati realizzati secondi i criteri previsti dal piano annuale della formazione contrattato con le OO.SS., che tra l'altro specifica i destinatari di ciascun evento formativo.

La politica di gestione delle risorse umane risulta, anche secondo quanto emerge dall'ultima relazione sullo stato di attuazione della Direttiva del 23 maggio 2007 *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche”*, realizzata secondo criteri di parità e non discriminazione, nonché, tramite lo sviluppo di culture organizzative di qualità ed una piena partecipazione alle iniziative formative attivate.

Va segnalato quale caso di *best practice* il progetto *“Il telelavoro: come coniugare la cura dell'handicap e l'attività lavorativa”* avviato in forma sperimentale nel 2008. L'iniziativa ha coinvolto

due lavoratrici l'una presso la DTL di Ferrara e l'altra presso l'Amministrazione centrale. e viene monitorata per verificarne l'andamento, in considerazione del carattere sperimentale della stessa. Le lavoratrici sono dotate di computer desktop e di telefono Voip per garantire via Internet il collegamento con gli Uffici di appartenenza.

Tra le attività in materia di pari opportunità si segnalano anche quelle della Consigliera Nazionale di Parità si segnala la creazione dell'*Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata e la conciliazione dei tempi – accordi e prassi*, del quale fa parte integrante la *Banca Dati sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale*, e, l'adozione della *Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza nel Lavoro*, destinata ad aziende, amministrazioni pubbliche, associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, enti etc.

Il tema della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro è stato oggetto di particolare attenzione. E' stata realizzata anche una campagna di comunicazione denominata "Sicuramente NOI" dedicata al lavoro femminile per promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro e la rete delle Consigliere di parità, coordinate dalla Consigliera Nazionale di Parità. La campagna è nata per informare i cittadini, in particolare le donne lavoratrici, sul ruolo delle Consigliere di Parità, le quali svolgono lavoro di analisi, istruttoria e valutazione dei progetti di azioni positive nell'ambiente di lavoro.

## **OBIETTIVI E RISULTATI.**

Nel corso del 2011 il Ministero ha curato lo svolgimento delle attività finalizzate alla nomina e costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità (CUG), la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi di quanto previsto dall'art. 21 della legge n. 183/2010. Sulla base della Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, emanata di concerto con il Ministro per le pari opportunità, recante: "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"*", sono stati individuati, tramite procedura di interpello, i componenti di parte datoriale e consultate le organizzazioni sindacali, le quali hanno provveduto a segnalare i nominativi dei propri rappresentanti. Il C.U.G. del Ministero è stato istituito il 2 agosto 2011 e si è insediato in data 24 ottobre 2011.

Nel corso dell'anno, in esecuzione dell'obiettivo operativo A.3.3 – Coordinamento e promozione pari opportunità - , si è provveduto a costituire un gruppo di lavoro presso il Segretariato Generale al fine di rafforzare le sinergie tra i Centri di responsabilità amministrativa, il C.U.G., la Consigliera Nazionale di Parità, il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, nonché all'elaborazione delle linee guida finalizzate alla redazione del Piano Triennale delle Azioni Positive 2012-2014. Nell'ambito dei lavori del gruppo (composto da un rappresentante di ogni soggetto sopra indicato) è stato predisposto e condiviso lo schema di linee guida citato, provvedendo all'approvazione dello stesso entro l'anno 2011 come previsto. Le attività del gruppo hanno favorito la diffusione e lo scambio di informazioni relative alla tematica delle pari opportunità attraverso l'approfondimento degli ambiti di intervento prioritari da perseguire e delle *best practices* individuate nell'ambito della ricognizione delle azioni positive realizzate dal Ministero in particolare sul versante interno.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali  
 Relazione sulla *performance* 2011  
 Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Allegato 2

| Documento  | Data di approvazione  | Data di pubblicazione       | Data ultimo aggiornamento   | Link documento  |
|--|---|-----------------------------|---|---|
| Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>  | D.M. 07/04/2011, recante “ <i>Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</i> ”.<br>D.M. 30/01/ 2012, recante i “ <i>Criteri di applicazione e procedure operative del sistema di misurazione e valutazione della performance</i> ” | 7/04/2011<br><br>30/01/2012 | Nota di chiarimento del Ministro Fornero del 12 aprile 2012   | <a href="http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/283CD320-7571-45FF-B5C7-4E8F87C85388/0/NotadelMinistro12042012.pdf">http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/283CD320-7571-45FF-B5C7-4E8F87C85388/0/NotadelMinistro12042012.pdf</a>                   |
| Piano della <i>performance</i> 2011-2013                       | D.M. 28/01/2011   | 29/04/2011                  | D.M. 28/12/2011   | <a href="http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/C3A15EA2-92FD-4FFC-BBD5-C7A77524DD1F/0/Pianodellaperformance20112013.pdf">http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/C3A15EA2-92FD-4FFC-BBD5-C7A77524DD1F/0/Pianodellaperformance20112013.pdf</a>       |
| Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011-2013 | D.M.01/03/2011  | 03/05/2011                  | D.M. 30 maggio 2012<br>(adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per gli anni 2012-2014) | <a href="http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/0CC55870-2C4E-42C0-B570-0B896A6FFBB3/0/Programmatrasparenzaanni20112013.pdf">http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/0CC55870-2C4E-42C0-B570-0B896A6FFBB3/0/Programmatrasparenzaanni20112013.pdf</a> |

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI  
ANNO 2011

Allegato 3

| Descrizione Obiettivo   | Peso Obiettivo | Risorse Umane * | Risorse Finanziarie **   | Indicatori   | Peso Indicatori | Target | Valore Consuntivo Indicatori | Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%) |
|---|----------------|-----------------|--|--|-----------------|--------|------------------------------|--|
| A.1 Coordinamento delle attività di riorganizzazione del Ministero e sviluppo delle sinergie con gli enti vigilati.   |                | 0,9             |  | Rapporto tra azioni /misure programmate e realizzate.  |                 | 90%    | 90%                          | 100%   |
| A.2 Sviluppo delle attività di governance nei confronti degli enti strumentali e previdenziali pubblici e privati.  |                | 5,95            |  | Rapporto tra azioni / misure programmate e realizzate.   |                 | 90%    | 90%                          | 100%   |
| A.3 Coordinamento degli uffici e delle attività del Ministero, vigilanza sulla loro efficienza e rendimento   |                | 9,21            | Impegnato € 4.284,00<br>Pagato € 2.856,80  | Rapporto tra azioni / misure programmate e realizzate.   |                 | 90%    | 90%                          | 100%   |
| A.4 Assegnazione dei fondi secondo le necessità delle Direzioni Generali in un'ottica di coordinamento.   |                | 2,1             |  | Percentuale di fondi ripartiti   |                 | 100%   | 100%                         | 100%   |
| A.5 Coordinamento delle attività statistiche in un'ottica di promozione e valorizzazione.   |                | 1               |  | Realizzazione quaderni congiunturali e rapporti di monitoraggio sulle politiche occupazionali.                       |                 | 4      | 5                            | 100%   |
|   |                |                 |  | Pubblicazione di studi e ricerche sulle politiche occupazionali.   |                 | 4      | 5                            |  |
|   |                |                 |  | Percentuale di copertura dei dati statistici relativi alle misure di politiche occupazionali e di politiche sociali. |                 | 85%    | 85%                          |  |
| B.1 Individuare ed attuare processi di riorganizzazione e di sviluppo delle strutture della Direzione generale e delle sedi territoriali finalizzati all'incremento dell'efficienza e alla razionalizzazione delle risorse *(a) |                | 8,36            | Impegnato e pagato € 9.359,07  | Rapporto tra il totale delle strutture insediate e il totale di quelle interessate.                                  |                 | 0%     | 0%                           | *(a)   |
|   |                |                 |  | Rapporto tra il totale delle strutture operative e il totale di quelle insediate.                                    |                 | 0%     | 0%                           | *(a)   |
| B.2 Valorizzare il ruolo della formazione come strumento di coesione e motivazione, nella logica della valutazione della performance, individuando anche interventi finalizzati ad un ottimale impiego delle risorse.           |                | 11,65           | Impegnato € 231.861,00<br>Pagato € 150.250,00 +<br>€ 67.822,20 (residui anni precedenti) | Rapporto tra il totale delle unità formate e il totale delle unità interessate.                                      |                 | 20%    | 60%                          | 100%   |
| N. 2 Attuazione del Codice dell'Amministrazione Digitale *(b)   |                | 4,4             | Impegnato e pagato € 200.000,00  | Somma delle percentuali di realizzazione delle fasi ponderata per i rispettivi pesi                                  |                 | 0      | 0                            | *(b)   |

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI  
ANNO 2011

| Descrizione Obiettivo  | Peso Obiettivo | Risorse Umane *                      | Risorse Finanziarie **  | Indicatori   | Peso Indicatori | Target    | Valore Consuntivo Indicatori | Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%) |
|--|----------------|--------------------------------------|---|--|-----------------|-----------|------------------------------|--|
| C.1 Attività di informazione e diffusione delle attività di comunicazione del Ministero.   |                | 14                                   | Impegnato € 120.000,00<br>Pagato € 20.000,00 +<br>€ 286.000,00 (residui anni precedenti)                  | Percentuale di incremento degli accessi al sito e al centro di contatto.   |                 | 1%        | 4,35%                        | 100%   |
|  |                |                                      |   | Diffusione prodotti editoriali.  |                 | 15.000    | 34.000                       | 100%   |
| D.1 Sostegno al reddito per fronteggiare i diversi fenomeni di crisi occupazionale e ridurre le conseguenze, anche incentivando azioni e programmi di ricollocazione e reintegrazione nel mercato del lavoro destinati ai beneficiari di ammortizzatori sociali. |                | 16,09                                | Impegnato € 1.421.240.683,37<br>Pagato € 372.029.136,68 +<br>€ 1.902.108.210,94 (residui anni precedenti) | Report relativi agli strumenti di rilevazione e onitoraggio della spesa delle situazioni di crisi occupazionali.       |                 | 2         | 2                            | 100%   |
|  |                |                                      |   | Percentuale di lavoratori ricollocati e reintegrati in base ad azioni e programmi avviati rispetto al bacino trattato. |                 | 15%       | 53%                          | 100%   |
| D.2 Interventi integrati di politica attiva per l'innalzamento delle competenze e la rispondenza della formazione alle necessità del mercato del lavoro.   |                | 21,25+ 26 unità di personale esterno | Impegnato € 272.247.381,09<br>Pagato € 177.178.310,99 +<br>€ 800.000,00 ( risorse extra bilancio)         | Numero di report relativi agli strumenti di rilevazione e monitoraggio dei dati concernenti la formazione.             |                 | 1         | 1                            | 100%   |
|  |                |                                      |   | Numero di decreti di riparto in materia di formazione a favore di Regioni e Province autonome.                         |                 | 2         | 2                            | 100%   |
| E.1 Attività di mediazione fra le parti sociali nelle vertenze collettive di lavoro in tutti i settori privati.  |                | 18,66                                |   | Mantenimento del rapporto tra istanze evase e quelle pervenute.  |                 | 100%      | 100%                         | 100%   |
|  |                |                                      |   | Rapporto tra istanze concluse con accordo positivo su istanze pervenute.   |                 | 80%       | 96%                          | 100%   |
| E.2 Indirizzio, coordinamento e monitoraggio delle attività della Direzione.   |                | 2,3                                  |   | Realizzazione delle attività programmate.  |                 | 80%       | 100%                         | 100%   |
| E.3 Attività inerente la promozione ed il miglioramento delle politiche e delle procedure per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.   |                | 3,7                                  | Impegnato € 1.690.957,34<br>Pagato € 1.342.115,34 + € 1.162.046,52 (residui anni precedenti)              | Decremento del numero degli infortuni sul lavoro.  |                 | 1%        | 4%                           | 100%   |
| E.4 Analisi dei rapporti di lavoro, anche in ambito internazionale e studio della rappresentatività sindacale.   |                | 15,15                                |   | Realizzazione delle attività programmate nei tempi previsti.   |                 | 100%      | 100%                         | 100%   |
| F.1 Facilitare l'inserimento dei giovani e di altre categorie di svantaggiati nel mercato del lavoro.  |                | 4 + 5 unità di personale esterno     | € 1.064.200,00 (risorse extra bilancio)   | Interventi di promozione/comunicazione/cooperazione.   |                 | 4         | 4                            | 100%   |
| N.1 Realizzazione di un portale unico per le politiche dei servizi per il lavoro.  |                | 0,85 + 1 unità di personale esterno  | € 450.000,00  | Accessi al portale.  |                 | 3.000.000 | 3.000.000                    | 100%   |
|  |                |                                      |   | Livello di incontro tra domanda e offerta di lavoro.   |                 | 30%       | 30%                          | 100%   |
| G.1 Adeguatezza delle pensioni.  |                | 4,9                                  | Impegnato e pagato € 2.748,00   | Tasso di crescita degli iscritti ai fondi di previdenza complementare.   |                 | 1%        | 1%                           | 100%   |

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI  
ANNO 2011

| Descrizione Obiettivo  | Peso Obiettivo | Risorse Umane *                        | Risorse Finanziarie **  | Indicatori   | Peso Indicatori | Target | Valore Consuntivo Indicatori | Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%) |
|--|----------------|--|---|--|-----------------|--------|------------------------------|--|
| G.2 Sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico obbligatorio.  |                | 15,24                                  |   | Sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico pubblico.  |                 | 1%     | 1%                           | 100%   |
|  |                |  |   | Sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico privato.   |                 | 1%     | 1%                           | 100%   |
| G.3 Sostenibilità sociale del sistema pensionistico obbligatorio.  |                | 16,39                                  | Impegnato e pagato<br>€ 15.073,00   | Predisposizione atti normativi e amministrativi.   |                 | 100%   | 100%                         | 100%   |
| G.4 Accessibilità ai diritti di welfare.   |                | 11,99                                  |   | Predisposizione atti normativi e amministrativi  |                 | 100%   | 100%                         | 100%   |
| H.1 Costruzione del nuovo modello di welfare nel quadro di attuazione del Federalismo. Monitoraggio e analisi delle necessità sociali e dell'impatto delle politiche |                | 34,75                                  | Impegnato € 392.420.616,55<br>Pagato € 25.029.955.264,38 +<br>€ 21.249.739,88 (residui anni precedenti)   | Incidenza di povertà assoluta  |                 | 5%     | Dati Istat non pervenuti     |  |
|  |                |  |   | Percentuale di bambini tra zero e fino al compimento di tre anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia (asili nido, micronidi o servizi integrativi e innovativi) sul totale della popolazione in età 0-3 anni. |                 | 14%    | Dati Istat non pervenuti     |  |
|  |                |  |   | Numero di record individuali di persone non autosufficienti nel sistema informativo non autosufficienza (SINA)   |                 | 10.000 | 41.000                       | 100%   |
| I.1 Promozione e sviluppo del terzo settore - più società meno Stato   |                | 14,81 + 9,5 unità di personale esterno | Impegnato € 24.685.000,00 +<br>pagato € 10.538.000,00 +<br>€ 300.069.775,40 (residui anni precedenti)+<br>€ 3.421.987,10 (risorse extra bilancio impegnate) +<br>€ 229.683,88 (risorse extrabilancio erogate) | Percentuale delle richieste di contributo presentate dai soggetti del terzo settore ammesse a finanziamento sul totale delle domande presentate.   |                 | 65%    | 74,42%                       | 100%   |
|  |                |  |   | Utilizzo fondi.  |                 | 80%    | 100%                         | 100%   |

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI  
ANNO 2011

| Descrizione Obiettivo  | Peso Obiettivo | Risorse Umane *                    | Risorse Finanziarie **  | Indicatori  | Peso Indicatori | Target | Valore Consuntivo Indicatori | Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%) |
|--|----------------|------------------------------------|---|---|-----------------|--------|------------------------------|--|
| L.1 Sviluppo di un sistema di azioni finalizzate all'integrazione sociale e all'inserimento socio-lavorativo degli immigrati |                | 7,2 + 1 unità di personale esterno | Impegnato € 972.040,43 +<br>€ 15.738.544,29 (residui anni precedenti) +<br>€ 10.383.860,00 (risorse extra bilancio) | Conoscenza della lingua italiana da parte degli immigrati   |                 | 55%    | 75%                          | 100%   |
|  |                |                                    |   | Percentuale dei lavoratori effettivamente assunti da datori di lavoro italiani rispetto ai lavoratori formati all'estero ed inseriti nelle liste *( c )   |                 | 35%    | 0%                           | *( c )   |
|  |                |                                    |   | Contatti e relazioni avviati con Regioni, EE.LL. e PP.AA. Finalizzati all'implementazione del Piano per l'Integrazione e all'alimentazione del Portale dell'Integrazione.   |                 | 10     | 26                           | 100%   |
|  |                |                                    |   | Contatti e relazioni avviati con associazioni del privato sociale iscritte al registro di cui all'art. 52 DPR 394/1999, finalizzati all'implementazione del Piano per l'Integrazione e all'alimentazione del Portale dell'Integrazione. |                 | 5%     | 5%                           | 100%   |
|  |                |                                    |   | Contatti e relazioni avviati con i Paesi Terzi per l'applicazione del modello basato sul service, sulle liste di disponibilità e sull'accREDITamento degli operatori italiani della domanda e dei soggetti formativi.                   |                 | 4      | 4                            | 100%   |
|  |                |                                    |   | Accordi e convenzioni aventi finalità di inserimento lavorativo e di integrazione sociale degli immigrati stipulati con pubbliche amministrazioni, organismi privati e del privato sociale.   |                 | 10     | 30                           | 100%   |
| M.1 Contrasto all'illegalità nel lavoro con particolare attenzione al lavoro nero  |                | 9,65                               | Impegnato € 161.962,64<br>Pagato € 160.663,00   | Percentuale di aziende ispezionate rispetto al numero di aziende programmate.   |                 | 90%    | 103%                         | 100%   |
|  |                |                                    |   | Percentuale di aziende riscontrate irregolari sul territorio nazionale a seguito di ispezione.  |                 | 50%    | 50%                          | 100%   |
|  |                |                                    |   | Percentuale di provvedimenti di sospensione art. 14 D.lgs 81/2008 adottati per utilizzazione di personale in nero, rispetto al numero di aziende riscontrate  |                 | 5%     | 11%                          | 100%   |

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI  
ANNO 2011

| Descrizione Obiettivo       | Peso Obiettivo | Risorse Umane * | Risorse Finanziarie ** | Indicatori                                | Peso Indicatori | Target | Valore Consuntivo Indicatori | Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%) |
|-----------------------------|----------------|-----------------|------------------------|---|-----------------|--------|------------------------------|--|
| M.2 Prevenzione e sicurezza |                | 3,36            |                        | Numero aziende ispezionate.               |                 | 25.000 | 25.000                       | 100%   |
|                             |                |                 |                        | Diffusione della cultura della sicurezza. |                 | 2      | 2                            | 100%   |

N.B. Gli obiettivi strategici rimodulati sono stati contrassegnati in colore blu

\* Colonna Risorse Umane: Dati in percentuale calcolati secondo il criterio degli anni persona

\*\* Colonna Risorse Finanziarie: I campi valorizzati da importi si riferiscono a risorse finanziarie al netto delle spese obbligatorie e delle spese di funzionamento non espressamente indicate. Quelli non valorizzati si intendono al netto delle spese obbligatorie e di funzionamento.

\*(a) L'obiettivo è stato oggetto di rimodulazione a causa del mutato quadro normativo che è intervenuto in alcune materie, in particolare quelle connesse alla realizzazione dei Poli Integrati del Welfare. Le due colonne - target e valore consuntivo indicatori - sono pari a 0 in quanto trattasi, in tale caso, di irrealizzabilità degli obiettivi derivanti anche dal mutato quadro normativo ancora in fase di definizione che ha rivisto l'architettura degli Enti vigilati con indubbi riflessi sulle sinergie e le attività realizzabili in funzione della riduzione della spesa.

\*(b) A seguito di riorganizzazione, e conseguente soppressione della ex DG Innovazione tecnologica, per tale materia parte delle competenze sono transitate alla Direzione Generale delle politiche del personale, l'innovazione, il bilancio e la logistica (PIBLO) e parte alla Direzione Generale per i servizi del lavoro. In conseguenza di ciò gli obiettivi riferiti all'informatica a suo tempo inseriti nel piano della performance 2011-2013, sono stati oggetto di rimodulazione da parte di entrambi i CRA sia per difficoltà nelle fasi di realizzazione operativa dovute anche a fattori esogeni (mancata emanazione delle Linee guida DIGIT PA), sia per mutate responsabilità in capo a soggetti diversi. Le due colonne - target e valore consuntivo indicatori - sono pari a 0 per tali motivazioni.

\*(c) La colonna valore consuntivo indicatori riporta valore 0 per ragioni esogene all'attività del CRA. Infatti, la tempistica di adozione ed esperimento dell'avviso pubblico per la selezione di progetti di formazione linguistica e professionale a favore di cittadini residenti nei Paesi di origine dei flussi migratori, finalizzati all'ingresso in Italia per motivi di lavoro, ha risentito della ritardata sottoscrizione con il Ministero dell'Interno (Autorità di gestione del FEI) della convenzione di finanziamento del progetto relativo alla formazione all'estero nei Paesi di origine dei flussi migratori finanziato con risorse del Fondo Europeo per l'integrazione.