

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI**

Premessa

L'OIV, ai sensi del d.lgs. n. 150 del 2009, riformulato dal d.lgs. n. 74 del 2017, è tenuto a verificare la corretta applicazione delle Linee Guida emanate dal Dipartimento di Funzione Pubblica e delle delibere dell'ANAC, in materia di ciclo della *performance*, di trasparenza e anticorruzione, di innovazione tecnologica e a riscontrare – attraverso monitoraggi e rilevazioni – lo stato di attuazione dei percorsi attuativi da parte dell'Amministrazione nei summenzionati ambiti. In tale contesto la presente relazione elabora e sviluppa le indicazioni della delibera CiVIT n. 23/2013¹ che, ad oggi, rimane ancora l'utile parametro per i monitoraggi di competenza dello scrivente Organismo sulle predette procedure, in adempimento delle prescrizioni del Dipartimento della Funzione Pubblica. Ripercorrere gli eventuali sviluppi dal 2013 ad oggi offre lo spunto per un approfondimento anche normativo di determinati istituti e strumenti che, nel corso di questi ultimi nove anni, ha coinvolto le pubbliche amministrazioni sui temi della *performance*, della premialità, dei rendimenti individuali e delle prestazioni dell'organizzazione. In sintesi, la citata delibera n. 23 del 2013 sollecita una domanda e cioè se l'Amministrazione abbia raggiunto i risultati proposti dal legislatore, in una prospettiva autenticamente evolutiva e sfidante e se le soluzioni adottate dalla stessa siano risultate funzionali all'implementazione degli strumenti definiti dal corpo di norme contemplate nelle fonti di legge.

Come noto, la normativa su tali temi si è evoluta e integrata nel tempo. Per ciò che concerne la *performance* soccorrono i decreti legislativi n. 150/2009² e n. 74/2017³; per ciò che attiene il tema dell'anticorruzione e trasparenza la fonte di riferimento è la legge n. 190/2012⁴, cui si affianca il d.lgs. n. 33/2013⁵, modificato dal d.lgs. n. 97/2016⁶. Ma le integrazioni e gli aggiornamenti normativi sono stati comunque numerosi, accompagnati, tra l'altro, dalle delibere ANAC e dalle Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica che hanno dettagliato più operativamente le prescrizioni legislative.

¹ Recante “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150 del 2009)”.
² 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”.

³ Concernente “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”.

⁴ Concernente “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”.

⁵ Recante “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

⁶ Concernente “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”.

L'oggetto degli approfondimenti dell'OIV è circoscritto al tema del ciclo della *performance*, così come delineato dal legislatore; ciclo che racchiude in sé diversi processi che vanno dalla programmazione degli obiettivi, alla rendicontazione dei risultati e alla misurazione e valutazione delle *performance* oggettive (delle strutture) e soggettive (dei dipendenti); ma si estende anche a ulteriori percorsi e processi relativi a tutti quei settori (trasparenza, anticorruzione, pari opportunità, benessere organizzativo) che sono espressione valoriale di qualità dell'azione amministrativa e che devono essere coinvolti nell'analisi avente a oggetto e ad ambito l'evoluzione, anche organizzativa, dell'Amministrazione nel corso del tempo.

Sui temi della programmazione e della valutazione delle *performance* negli ultimi anni è intervenuto ripetutamente il Dipartimento di Funzione Pubblica, che ha svolto un'articolata attività interpretativa sulla normativa di settore, emanando diverse Linee Guida al riguardo. Impegno dell'Amministrazione su tale tema continua ad essere quello di dare corpo e attuazione alle indicazioni applicative contenute in questi provvedimenti. Di tali sviluppi si dà conto nei paragrafi seguenti.

A) Performance organizzativa

Durante il corso dell'anno 2021 l'Amministrazione ha posto mano alla revisione sia del processo di programmazione che del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

In ordine al primo dei processi, a seguito di interlocuzioni dell'Amministrazione con i principali attori istituzionali coinvolti, è stato approvato il Piano della *performance* per il triennio 2022 – 2024. Quest'ultimo riporta modifiche all'impianto originario della struttura dei precedenti Piani, poiché introduce una nuova tipologia di obiettivi, denominati “*obiettivi di attività istituzionale*”. In verità, la definizione di tali obiettivi, la loro natura e la loro qualificazione sono state individuate e categorizzate nella bozza di revisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, ma sostanzialmente già recepite nel documento di programmazione per il triennio 2022 – 2024, di fatto prima che il predetto Sistema fosse approvato dall'Amministrazione. Al riguardo questo Organismo ha segnalato, a febbraio 2022, tale circostanza al Segretariato Generale, evidenziando un disallineamento logico tra procedimento di programmazione e procedimento di valutazione e auspicando “*un maggiore raccordo, anche in termini di sviluppo temporale degli adempimenti, tra processi che, seppur diversi, sono finalisticamente collegati nell'ambito del ciclo della performance e come tali devono essere pensati e costruiti. L'auspicio è quello di una maggiore sinergia tra tali esercizi affinché si possa procedere in modo coordinato nell'implementazione di nuove soluzioni, senza distonie che possano incidere sul naturale ed*

equilibrato percorso di attuazione di tali strumenti e senza pregiudizio dei criteri di coerenza formale e sostanziale dell'intero processo delineato dal legislatore e di cui questo Organismo si fa garante".

Allo stato attuale il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è in consultazione presso i sindacati, cui è stato inviato affinché esprimano loro valutazioni in ordine a quanto in esso codificato.

Come già anticipato, nel corso del 2021⁷ sono stati avviati momenti di incontro predisposti dal Segretariato generale per l'approfondimento relativo alla revisione dei processi di programmazione e valutazione della *performance*, che hanno prodotto un nuovo Piano della *performance* per il 2022 già recettivo di alcune novità e una prima bozza⁸ del nuovo Sistema di misurazione e valutazione, inviato dal Segretariato generale a tutti i Direttori generali per un momento di condivisione, in vista di eventuali modifiche o integrazioni. Sono pervenute note di riscontro dalla Direzione generale per le politiche per il personale⁹, dalla Direzione generale dei sistemi informativi¹⁰ e dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza¹¹.

A seguito di ciò, il Segretariato ha licenziato una bozza successiva, inoltrata alla Direzione generale per le politiche del personale, per i seguiti conseguenti. Come accennato, tale bozza è al momento al vaglio delle componenti sindacali.

Per quanto di competenza di questo OIV - che sarà chiamato ad esprimere un parere vincolante su tale Sistema non appena esso sarà stato oggetto di analisi e approfondimento anche in sede sindacale e con la consultazione di eventuali ulteriori *stakeholder* - preme, in questa sede, rinnovare quanto ripetutamente sollecitato all'Amministrazione nel corso del tempo e cioè a ripensare l'oggetto e il contenuto della *performance* organizzativa attenendosi scrupolosamente alle indicazioni di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 150 del 2009, sulla cui interpretazione, declinazione e criteri di misurazione è intervenuto, peraltro, il Dipartimento di Funzione Pubblica, emanando le Linee Guida nn. 2, 4 e 5¹², queste ultime riferite, peraltro, alla sola *performance individuale*, con contenuti e caratteri di assoluta novità e rilevanza.

⁷ Nota del Segretario generale del 19.1.2021, prot. n. 635.

⁸ Tale bozza è stata inviata ai DDGG (e per conoscenza al Gabinetto e all'OIV) con nota del 1.12.2021, prot.11353.

⁹ Nota del 7.12.2021, prot. n. 18106.

¹⁰ Nota mail del 27.12. 2021, prot. n. 4878

¹¹ Nota mail del 16.12.21, prot. n. 12087.

¹² n. 2/2017 ("*Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance*"), n. 4/2019 ("*Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche*") e n. 5/2019 ("*Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale*").

B) Performance individuale

1. Valutazione del processo

Per ciò che concerne la valutazione individuale non si segnalano novità di tipo procedimentale nel corso del 2021. In ordine alle considerazioni espresse sul procedimento relativo a questa tipologia di valutazione si rimanda a quanto è stato già oggetto di analisi di questo OIV nella relazione per l'anno 2020.

Come rappresentato, l'Amministrazione è in procinto di formalizzare all'OIV una nuova proposta di Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*. Sarà, pertanto, utile acquisire le risultanze che perverranno anche dal confronto sindacale per poter valutare al riguardo le novità e il recepimento delle prescrizioni di cui alle Linee Guida di Funzione.

2. Personale dirigenziale

L'OIV ha formulato specifiche richieste all'Amministrazione in ordine alla valutazione degli anni 2020 e 2021.

Rielaborando le informazioni ricevute i risultati sono i seguenti.

Il processo di valutazione riferito all'**annualità 2020**, per i dirigenti di I fascia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha coinvolto le seguenti unità: n. 10 dirigenti apicali assegnatari di obiettivi del Piano della *Performance* (tra cui il Responsabile della prevenzione e della corruzione); n. 1 dirigente generale titolare di incarico di studio e ulteriori 10 dirigenti generali diversamente collocati¹³ (per tutti costoro il procedimento di valutazione si è concluso con l'assegnazione della fascia più alta, sebbene con punteggi differenziati).

I dirigenti di II fascia assoggettati a valutazione nel 2020 sono stati n. 37. Di essi tutti sono stati collocati nella fascia più alta.

Per la valutazione dell'**annualità 2021**, sia per i dirigenti di I che di II fascia le procedure di valutazione sono ancora in corso. Nella Tabella n. 5 viene esposto il numero di risorse dirigenziali di I e di II fascia presenti al 31.12.2021.

3. Personale delle aree funzionali

Il personale delle aree funzionali coinvolto nel processo di valutazione dell'**anno 2020** ammonta a 636 unità. Per tale personale la procedura di valutazione si è conclusa a dicembre del 2021. Tale personale è stato collocato in 8 classi di merito (il sistema è decrescente, dunque l'ottava classe è la più alta). Circa l'88,05% è collocato nelle fasce più alte (la settima e l'ottava), il 10,69%

¹³ I 10 dirigenti apicali non destinatari diretti di obiettivi del Piano della *performance*, ma valutati per la *performance* del 2020, sono così individuati: n. 5 componenti del collegio sindacale INPS; n. 4 componenti collegio sindacale INAIL; e n. 1 dirigente generale presso l'Ispettorato nazionale del Lavoro (Capo dell'Ispettorato).

invece nelle fasce medio-alte (quinta e sesta), lo 0,94% nelle fasce medio-basse (terza e quarta) e lo 0,31% nelle fasce più basse (la prima e la seconda).

Per quanto riguarda l'anno **2021**, la procedura di valutazione del personale delle aree funzionali assoggettato a valutazione è tuttora in corso. Nella Tabella n.5 viene esposto il numero delle risorse non dirigenziali che ha prestato la propria attività presso il Ministero al 31.12.2021.

Nelle tabelle e grafici che seguono, si riportano le informazioni rielaborate di cui ai paragrafi 2 e 3 attinte dall'Allegato 1 della delibera Civit-Anac 23/2013.

TOTALE RISORSE VALUTATE ANNO 2020

TABELLA N.1

CENTRO DI RESPONSABILITA'	TOTALE RISORSE VALUTATE
D.G. per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – UPD	204
Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali	89
Politiche Previdenziali e Assicurative	76
Ammortizzatori sociali	74
Lotta alla povertà e Programmazione Sociale	72
Segretariato	52
Terzo Settore e della responsabilità sociale delle Imprese	44
Innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	36
Immigrazione e politiche di Integrazione	35
Totale complessivo	682

TABELLA N.1

La Tabella n.1 offre una panoramica sulle risorse sottoposte a valutazione nel corso dell'anno 2020, suddivise tra i 9 Centri di Responsabilità del MLPS.

TABELLA N.2

RESPONSABILITA'	VALUTAZIONE AGGREGATA	TOTALE RISORSE	TOTALE RISORSE VALUTATE	%/FASCIA	%/FASCIA CUMULATA
DIRIGENTI DI I FASCIA*	FASCIA ALTA	10	10	100%	100,00%
DIRIGENTI DI I FASCIA**	FASCIA ALTA	11	11	100%	100,00%
DIRIGENTI DI II FASCIA	FASCIA ALTA	37	37	100%	100,00%
FUNZIONARI		636	636	100%	100,00%
	FASCIA 7-8	560	560	88,05%	100,00%
	FASCIA 5-6	68	68	10,69%	11,95%
	FASCIA 3-4	6	6	0,94%	1,26%
	FASCIA 1-2	2	2	0,31%	0,31%
TOTALE		694	694	100,00%	

* Dirigenti destinatari di obiettivi di Direttiva del Ministro (9 direttori generali e il RPTC)

**Dirigenti Apicali: 5 componenti presso il Collegio sindacale Inps, 4 componenti presso il Collegio sindacale Inail, il Capo INL, n. 1 titolare incarico di studio;

TABELLA N.2

La Tabella n.2 espone i risultati aggregati della suddivisione in fasce di merito del personale, dirigenziale e non, sulla base delle informazioni fornite dai Centri di Responsabilità Amministrativa (destinatari degli obiettivi di direttiva del Ministro e del RPCT). E' riportata altresì la ripartizione nella fascia di merito dei Dirigenti Apicali presso i collegi sindacali dell'Inps, Inail, del Capo INL e del titolare di incarico di studio.

TABELLA N.3

CENTRI DI RESPONSABILITA'	RESPONSABILITA'	VALUTAZIONE AGGREGATA	N.RISORSE VALUTATE	% RISORSE/FASCE
D.G. per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – UPD			204	
	DIRIGENTI DI I FASCIA		1	
	FASCIA ALTA		1	100,00%
	DIRIGENTI DI II FASCIA		6	
	FASCIA ALTA		6	100,00%
	FUNZIONARI		197	
	FASCIA 7-8		161	81,73%
	FASCIA 5-6		36	22,36%

Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali		89	
	DIRIGENTI DI I FASCIA	1	
	FASCIA ALTA	1	100,00%
	DIRIGENTI DI II FASCIA	5	
	FASCIA ALTA	5	100,00%
	FUNZIONARI	83	
	FASCIA 7-8	77	92,77%
	FASCIA 5-6	6	7,79%
Politiche Previdenziali e Assicurative		76	
	DIRIGENTI DI I FASCIA	1	
	FASCE ALTA	1	100,00%
	DIRIGENTI DI II FASCIA	5	
	FASCIA ALTA	5	100,00%
	FUNZIONARI	70	
	FASCIA 7-8	64	91,43%
	FASCIA 5-6	5	7,81%
	FASCIA 1-2	1	1,43%
Ammortizzatori sociali		74	
	DIRIGENTI DI I FASCIA	1	
	FASCIA ALTA	1	100,00%
	DIRIGENTI DI II FASCIA	5	
	FASCIA ALTA	5	100,00%
	FUNZIONARI	68	
	FASCIA 7-8	65	95,59%
	FASCIA 5-6	1	1,47%
	FASCIA 3-4	2	2,94%
Lotta alla povertà e Programmazione Sociale		72	
	DIRIGENTI DI I FASCIA	1	
	FASCIA ALTA	1	100,00%
	DIRIGENTI DI II FASCIA	6	
	FASCIA ALTA	6	100,00%
	FUNZIONARI	65	
	FASCIA 7-8	59	90,77%
	FASCIA 5-6	3	4,62%
	FASCIA 3-4	2	3,08%
	FASCIA 1-2	1	1,54%
Segretariato		52	
	DIRIGENTI DI I FASCIA	1	
	FASCIA ALTA	1	100,00%
	DIRIGENTI DI II FASCIA	3	
	FASCIA ALTA	3	100,00%
	FUNZIONARI	48	

	FASCIA 7-8	47	97,92%
	FASCIA 5-6	1	2,08%
Terzo Settore e della responsabilità sociale delle Imprese		44	
	DIRIGENTI DI I FASCIA	1	
	FASCIA ALTA	1	100,00%
	DIRIGENTI DI II FASCIA	3	
	FASCIA ALTA	3	100,00%
	FUNZIONARI	40	
	FASCIA 7-8	32	80,00%
	FASCIA 5-6	7	17,50%
	FASCIA 3-4	1	2,50%
Innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione		36	
	DIRIGENTI DI I FASCIA	1	
	FASCIA ALTA	1	100,00%
	DIRIGENTI DI II FASCIA	2	
	FASCIA ALTA	2	100,00%
	FUNZIONARI	33	
	FASCIA 7-8	30	90,91%
	FASCIA 5-6	2	6,06%
	FASCIA 3-4	1	3,03%
Immigrazione e politiche di Integrazione		35	
	DIRIGENTI DI I FASCIA	1	
	FASCIA ALTA	1	100,00%
	DIRIGENTI DI II FASCIA	2	
	FASCIA ALTA	2	100,00%
	FUNZIONARI	32	
	FASCIA 7-8	25	78,13%
	FASCIA 5-6	7	21,88%
TOTALE RISORSE		682	

TABELLA N.3

La Tabella n.3 espone la ripartizione del personale dirigenziale e delle aree funzionali per fasce di merito presso i 9 centri di Responsabilità amministrativa.

GRAFICO N.1

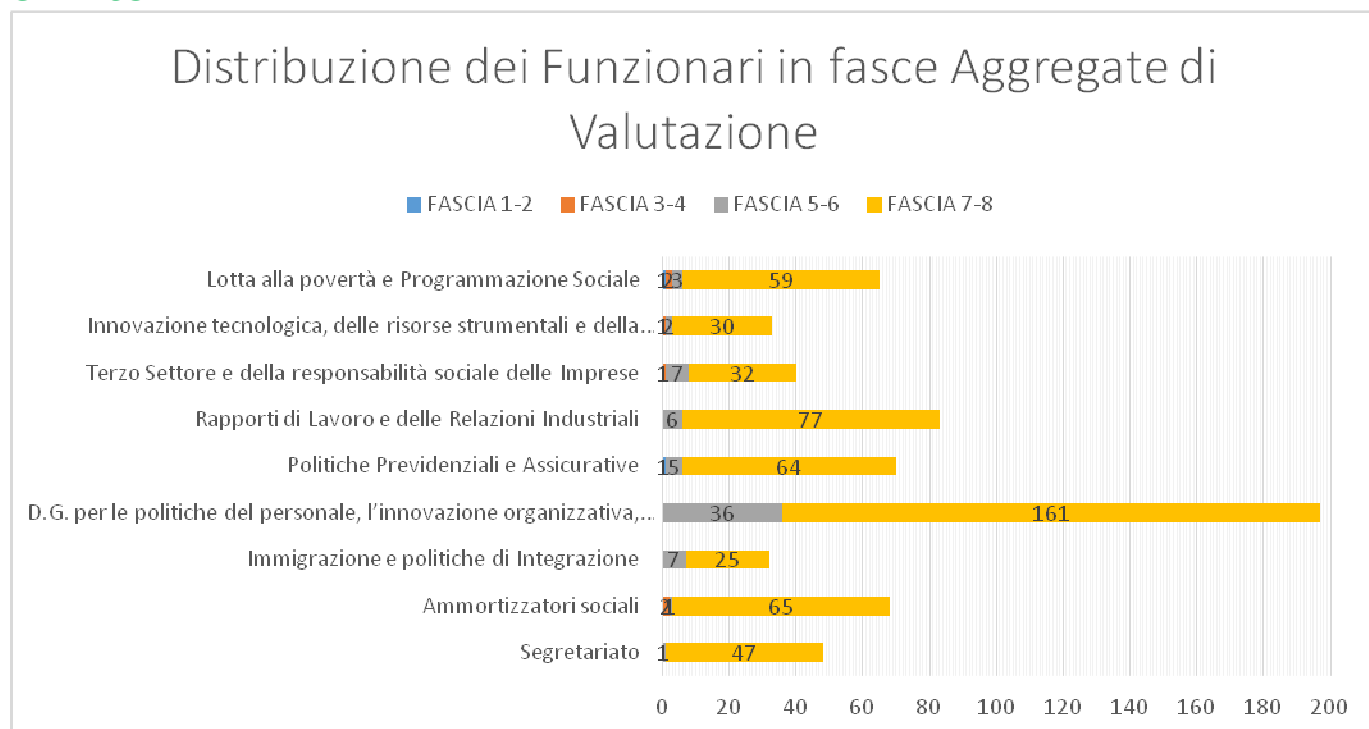


GRAFICO N.1

Il Grafico n. 1 espone la distribuzione del personale delle aree funzionali ripartita per fasce aggregate di merito.

TABELLA N.4

CENTRO DI RESPONSABILITA'	TOTALE RISORSE AL 31.12.2021
D.G. per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – UPD	191
Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali	81
Ammortizzatori sociali	74
Lotta alla povertà e Programmazione Sociale	74
Politiche Previdenziali e Assicurative	69
Segretariato	53
Terzo Settore e della responsabilità sociale delle Imprese	40
Immigrazione e politiche di Integrazione	39
Innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	33
Totale complessivo**	654

**Non sono conteggiati i Dirigenti Apicali presso i Collegi sindacali di Inps e Inail, il Capo INL, il Titolare di incarico di studio e il RPCT;

TABELLA N.5

RESPONSABILITA'	TOTALE RISORSE AL 31.12.2021
DIRIGENTI DI I FASCIA**	9
DIRIGENTI DI II FASCIA	37
FUNZIONARI	608
Totale complessivo	654

** Non sono conteggiati i Dirigenti Apicali presso i Collegi sindacali di Inps e Inail, il Capo INL e il Titolare di incarico di studio e RPCT;

C) Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Il ciclo della *performance*, introdotto dal citato d.lgs. n. 150 del 2009, è un percorso integrato, costituito da singoli esercizi – quello della programmazione, di monitoraggio, della misurazione dei risultati e della valutazione della *performance* – la cui interazione è finalizzata al raggiungimento di risultati utili sia all’Amministrazione che ai suoi stessi dipendenti, in una prospettiva di massima integrazione degli apporti, funzionali al raggiungimento di utilità comuni.

Con riferimento alla **programmazione**, con DM 4 febbraio 2021 n. 21 il Ministro del lavoro ha adottato il Piano della *performance* per il triennio 2021 – 2023. Nella individuazione degli obiettivi di programmazione strategica scaturenti dalle priorità politiche dell’Atto di indirizzo del Ministro¹⁴ per il predetto triennio, e confluiti nella Direttiva generale annuale¹⁵, il Dicastero ha assicurato il coordinamento tra la programmazione economico-finanziaria e la programmazione strategica, attraverso un’azione di raccordo tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi di natura economico-finanziaria di cui alla Nota integrativa al bilancio.

L’interazione tra ciclo economico e ciclo politico – strategico, già attuata nel corso delle annualità precedenti, si può ulteriormente affinare attraverso la selezione di indicatori di *performance* in grado di essere adottati in ambedue gli esercizi considerati (Piano della *performance* e Nota integrativa al bilancio), in modo da assicurare quel nesso di causalità richiesto dalle norme e dalla *ratio* stessa di siffatte procedure, finalizzate a tradurre in programmazione sia le risorse che le *mission* politiche e a individuare uguali strumenti e criteri di misurazione dei risultati tra i due cicli.

In tema di indicatori, si segnala, poi, quanto più volte rappresentato dalla Ragioneria generale dello Stato che ha esortato l’Amministrazione a fare ricorso, in fase di programmazione, agli indicatori di *outcome* quali criteri di misurazione certamente più consoni e appropriati alla verifica delle politiche perseguite.

Tale attenzione di misurazione dei risultati tenderà, d’altra parte, ad acquisire sempre maggiore centralità, soprattutto nell’attuazione degli impegni programmatici del PNRR sui quali sarà rilevante l’abilità dell’Amministrazione nella sua capacità di rendicontazione, condizione quest’ultima inderogabile per l’accesso alle risorse stanziare a livello europeo.

¹⁴ Adottato con DM 4.12.2020 n. 144.

¹⁵ Emanata con DM 4.2.2021 n. 14.

In relazione alla fase di **monitoraggio**, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha da tempo in uso un Portale dedicato, per la rilevazione semestrale delle informazioni relative all'attuazione degli obiettivi di direttiva di primo e di secondo livello.

Quella del monitoraggio è una competenza che, per la direttiva del Ministro, l'OIV espleta ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009¹⁶, riformulato dal d.lgs. n. 74 del 2017. Tale verifica da parte dell'Organismo in taluni casi può tradursi anche in un invito all'Amministrazione a valutare la necessità e/o l'opportunità di adottare interventi correttivi in corso di esercizio, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili che possano impattare sull'assetto dell'organizzazione o sulla disponibilità delle risorse a disposizione dell'Amministrazione. Nel corso del 2021, pur essendo stata avviata nel mese di agosto dal Segretariato generale, come da prassi, la procedura di rimodulazione, i Centri di responsabilità amministrativa non risulta abbiano presentato specifiche richieste di revisione della programmazione di 1 livello.

Per ciò che concerne la fase di **rendicontazione**, ovviamente per l'annualità **2021** si attende la data del mese di giugno del corrente anno per poter acquisire formalmente dall'Amministrazione i risultati di tale rendicontazione. Per ciò che concerne, invece, la rendicontazione dell'annualità **2020**, l'Amministrazione ha presentato la Relazione sulla *performance*¹⁷ in data 24 giugno 2021, documento approvato con DM n. 141 e successivamente validato dall'OIV in data 22 luglio 2021.

Nell'analisi svolta dall'Organismo sono stati messi in luce i ritardi del Ministero nella predisposizione del nuovo Sistema di valutazione che hanno prodotto l'impossibilità, per questo Organismo, di relazionare sulla base delle indicazioni delle Linee Guida n 3 del Dipartimento di Funzione Pubblica nei termini e con i contenuti da queste ultime richiesti.

¹⁶ Art. 6, d.lgs. n. 150/2009: "Monitoraggio della performance":

1. *Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).*

¹⁷ Di cui all'art. 10, co. 1 lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009: "Piano della performance e Relazione sulla performance"

1. *Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:*

a) *entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;*

b) *entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e 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.*

Tali Linee Guida, tuttavia, definiscono una cornice normativa che appare di difficile applicazione non solo per motivi connessi alla mancata attuale definizione della *performance* “organizzativa” da parte dell’Amministrazione, ma anche perché appare di difficile conciliazione la previsione di Funzione Pubblica secondo cui l’OIV da un lato concorre alla Relazione sulla *performance*, esprimendo una valutazione sulla “*performance* organizzativa dell’Amministrazione nel suo complesso” e, dall’altro, lo stesso OIV, successivamente, debba poi procedere alla validazione di un documento cui concorre direttamente. Nella prospettazione delle Linee Guida n. 3, inoltre, le tempistiche ivi declinate risultano diverse rispetto a quelle seguite dal sistema di valutazione ancora attualmente in uso presso il Ministero. Ciò in quanto, mentre secondo l’attuale regolazione la Relazione sulla *performance* costituisce il documento che esprime e formalizza i risultati conseguiti dall’Amministrazione, certificandoli - e solo a seguito di tale passaggio si avvia il processo di valutazione dei Direttori generali e dei dirigenti - al contrario, secondo le Linee Guida n. 3 citate gli esiti stessi della procedura di valutazione confluiscono e sono parte integrante della Relazione sulla *performance* di cui all’art.10 del d.lgs. n. 150/2009.

Ciò premesso, l’auspicio è che per l’anno 2022 l’Amministrazione pervenga a definitiva chiarezza sui contenuti, sulle procedure e sulle tempistiche definite nel Sistema di valutazione tuttora in fase di confronto in sede sindacale e si possa giungere, in tal modo, a dare riscontro a quanto richiesto dalla normativa di settore in modo più aderente e sistematico.

Ultima fase del ciclo è la **valutazione della *performance*, individuale e organizzativa.**

Come già detto in precedenza, la valutazione è tuttora sostanzialmente incentrata sulla misurazione della *performance* individuale, non contemplando il Sistema del 2011 norme e regole per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa. Non è dato poter aggiungere in questa relazione nulla in più rispetto alle considerazioni già espresse in merito nelle relazioni riferite alle annualità precedenti.

Infine, riguardo all’assetto organizzativo dell’OIV, va evidenziato che quest’ultimo è in composizione monocratica¹⁸ e, in applicazione dei decreti istitutivi dell’Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e dell’Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro (ANPAL), esercita le funzioni e i compiti di cui all’art. 14, comma 4 del decreto legislativo n. 150/2009 anche con riferimento a queste Agenzie¹⁹.

¹⁸ Ai sensi degli articoli 14 e 14-*bis* del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dell’articolo 7, comma 6, lettera *a*) del decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 2 dicembre 2016.

¹⁹ Le due Agenzie, infatti, ai sensi dei rispettivi decreti istitutivi (art. 5, co. 4, d.lgs. n. 149 del 2015 per l’INL e art. 4, co. 16, d.lgs. n. 150 del 2015 per l’ANPAL) si avvalgono, per l’espletamento dei suddetti compiti, dell’OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le attività previste dall’art. 14, co. 4, d.lgs. n. 150 del d.lgs. n. 150 del 2009.

Si ritiene opportuno evidenziare, poi, che la vigente normativa dispone che l'OIV si avvalga, per lo svolgimento dei propri compiti, di una Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV²⁰ (cui è preposto un Responsabile)²¹ che dovrebbe essere dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle proprie funzioni, anche in attuazione a quanto disposto dalle “Linee guida” n. 2 di Funzione Pubblica in merito alla necessità di garantire agli OIV un'adeguata Struttura in possesso delle conoscenze e delle competenze professionali appropriate.²² Tuttavia, anche a fronte dell'aumento dei compiti attribuiti negli ultimi anni all'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (in particolar modo in conseguenza dell'avvalimento dell'INL e dell'ANPAL), la Struttura tecnica registra, allo stato, una rilevante carenza d'organico che è stata più volte rappresentata ai vertici istituzionali.

La Struttura, allo stato attuale, si compone di sole 4 unità²³, notevolmente al di sotto del contingente massimo di 10 unità previsto dal D.M. 27.10.2015.

D) Infrastruttura di supporto

I sistemi informativi a disposizione dell'Amministrazione, a supporto del funzionamento del ciclo della *performance*, sono gli stessi sui quali si è già relazionato nell'anno precedente.

Nel corso del 2021 si è fatto ricorso alle seguenti piattaforme e sistemi informativi:

- protocollo informatico;
- sistema informatizzato di gestione del personale (GLPERS);
- sistema informatizzato HCM Fusion per la gestione degli istituti contrattuali applicati al personale;
- sistema Zucchetti;
- sistema informatizzato di contabilità generale (SICOGE-COINT);
- sistema informatizzato di contabilità analitica ed economica (INIT)
- sistema informatizzato di mappatura dei procedimenti e *risk management*

²⁰ Con D.M. del Ministro *pro tempore* del 27 ottobre 2015 è stato istituito un Ufficio di supporto, “*quale struttura tecnica permanente di ausilio all'OIV nelle attività connesse con le funzioni di valutazione e di misurazione della performance, di cui all'art. 14, comma 4, del d.lgs. 150 del 2009 e in quelle connesse con il controllo strategico, di cui all'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 286 del 1999. Tale struttura si avvale di un contingente massimo di 10 unità.*”

²¹ Con decreto del Segretario Generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali *pro tempore*, del 12 novembre 2015, è stato nominato il Responsabile dell'Ufficio di supporto all'OIV.

²² Su questo specifico aspetto le “Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*” forniscono le seguenti indicazioni: “*dotazione di un'adeguata struttura tecnica, in possesso delle conoscenze e delle competenze professionali necessarie per il supporto delle funzioni proprie dell'OIV (quali, ad esempio, conoscenza della struttura organizzativa dell'amministrazione, capacità di analisi dei processi, conoscenza dei sistemi di pianificazione e controllo, utilizzo dei sistemi informativi, etc.)*”

²³ Di cui una unità inserita nell'organico a far data da marzo 2022.

- *Skype for business* (servizi di telefonia)

E) Sistemi informativi e informatici a supporto dell’attuazione della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Sui temi della trasparenza e dell’anticorruzione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, attraverso l’azione di impulso, coordinamento e vigilanza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha messo in atto le attività finalizzate alla implementazione degli strumenti necessari (piattaforme informatiche, portali specifici, implementazione di *database*) e ha avviato e seguito i procedimenti connessi alla normativa di riferimento, assolvendo gli adempimenti conseguenti.

In data 29 marzo 2021, con Decreto Ministeriale n. 62 è stato adottato il Piano triennale della prevenzione e della trasparenza per il triennio 2021 – 2023 il quale, oltre a dare riscontro ed evidenza all’evoluzione della programmazione in materia, ha anche approfondito specifici aspetti e messo in evidenza particolari settori le cui analisi e rilevazioni sono confluite in diversi allegati che costituiscono parte integrante del Piano, in massima parte riferiti al processo di gestione del rischio nel più ampio ambito del cd. *risk management*. Per ogni opportuno approfondimento si rimanda alle pagine dedicate nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, alla voce “altri contenuti”.

Come negli anni precedenti, è stata svolta un’azione accurata di verifica e implementazione delle pagine *internet* della già citata sezione “*Amministrazione trasparente*”, rispetto alla quale si segnala che nel mese di ottobre, su iniziativa del Direttore generale dei sistemi informativi *pro tempore*²⁴, hanno preso avvio le operazioni funzionali all’avviamento del nuovo Portale Amministrazione Trasparenza – PAT, necessario a mettere a disposizione di tutti – dipendenti e utenti esterni – una piattaforma digitale di servizio che consenta all’Amministrazione di adempiere a tutti gli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dal d.lgs. n.33/2013 attraverso la sostituzione progressiva della soluzione *custom* (fino ad ora sviluppata) con una piattaforma di più facile operatività ed accessibilità. Le finalità da perseguire con questa operazione di aggiornamento infrastrutturale sono molteplici e tutte dirette al potenziamento del flusso informativo e a una maggiore semplificazione delle funzionalità a beneficio degli operatori del sistema²⁵.

²⁴ Nota dell’8.10.21, prot. n. 3523

²⁵ In tale prospettiva, il nuovo Portale dovrebbe, tra le altre finalità, favorire l’ “*interoperabile by design*”, evitando il duplice inserimento delle informazioni, consentendo un efficace flusso di pubblicazione e, all’occorrenza, integrabile ed interoperabile con i gestionali in uso presso l’amministrazione; generare automaticamente i file open data, rendendo disponibili agli utenti le informazioni in formato aperto e interoperabile; consentire di creare, validare e pubblicare il file xml ANAC da trasmettere entro il 31 gennaio di ogni anno all’Autorità (Adempimenti Legge 190/2012 art. 1,

Sul tema dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, anche nel corso del 2021 l'OIV ha proceduto ad attestare l'aggiornamento, da parte dell'Amministrazione, sulle pagine di Amministrazione Trasparente, degli obblighi di cui al d.lgs. n. 33/2013, sulla base delle indicazioni di cui alla delibera ANAC n. 294 del 2021. Tale adempimento è stato possibile anche grazie al riscontro delle verifiche operate dal Responsabile dell'anticorruzione, cui compete stabilmente la vigilanza sulle informazioni presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del Ministero.

Definizione e gestione degli *standard* di qualità

Nel corso del 2021 si è proceduto, per il tramite delle iniziative condotte dal Responsabile (RPCT) ad aggiornare la mappatura dei servizi erogati dal Ministero e dei relativi standard di qualità per l'anno 2021 e, a tali fini, è stato emanato il DM 4 febbraio 2021, n. 22 concernente, per l'appunto, della Carta dei servizi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con annessa mappatura degli standard di qualità. In tale percorso ricognitivo sono stati individuati, da parte dei distinti Centri di responsabilità amministrativa, numerosi servizi, dei quali sono state classificate uniformi caratteristiche qualitative e quantitative. Tale attività ricognitiva, confluita nel decreto ministeriale citato, è stata poi pubblicata sul sito dell'amministrazione, ai sensi di quanto previsto dall'art. 32 del d.lgs. n. 33/2013. Sul tema presente, la delibera CIVIT n. 3/2012, concernente "Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici" ricorda che il raggiungimento degli *standard* di qualità rappresenta uno degli elementi che concorre a determinazione il livello complessivo di *performance* dell'amministrazione. Il tema degli *standard* è fortemente collegato alle indagini di *customer satisfaction* per la rilevazione della qualità percepita dai cittadini e, poiché il raggiungimento di tali *standard*, come detto, contribuisce alla determinazione del livello complessivo di *performance* dell'Amministrazione, di tale dimensione qualitativa dovrà tenersi conto nel sistema di misurazione e valutazione della *performance* che il Ministero si accinge a licenziare.

F) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

I dati che la modulistica del Sistema di misurazione e valutazione fornisce sono alla base del processo valutativo del personale dirigenziale (apicale e di seconda fascia) e del personale delle aree funzionali. Tali dati si riferiscono, come già detto, alla misurazione della sola *performance* individuale nella quale concorrono, per il personale dirigenziale, gli esiti della cd. *performance*

comma 32); dotare di strumenti operativi di controllo che garantiscono la validità formale delle informazioni inserite al fine di prevenire l'applicazione di eventuali sanzioni.

operativa nella misura del 70% e l'analisi dei cd. comportamenti organizzativi per il restante 30% e, per il personale delle aree funzionali per i corrispondenti 60% e 40%. Il sistema di misurazione applicato al personale dirigenziale prevede tre classi di punteggio (cd. fasce di merito), mentre il sistema di regole per la misurazione del personale delle aree funzionali prevede 8 classi di punteggio. In ciascuna delle classi di merito è possibile differenziare i punteggi.

G) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV accede a un'applicazione informatizzata di monitoraggio dedicata, attraverso la quale acquisisce semestralmente informazioni in ordine allo sviluppo e all'andamento degli obiettivi del Piano della *performance* (art. 6, d. lgs n. 150/2009).

È bene ricordare che l'attuale portale è stato implementato da nuove schede di rilevazione, più aderenti alla nuova e diversa organizzazione della programmazione, descritta dalla Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento di Funzione pubblica, con conseguente e corrispondente aggiornamento/adequamento della piattaforma informatica di monitoraggio sottostante.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
dr. Flavio Sensi

Allegato 1 – Questionario relativo al monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* precedente.

Per la compilazione del questionario allegato alla delibera CiVit/ANAC n. 23/2013 questo Organismo ha richiesto a tutte le strutture ministeriali le informazioni di competenza. Tale questionario sarà allegato nel Portale della Performance a cura dello scrivente Ufficio