

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**

---

2023

## Premessa

Il d.lgs n. 150 del 2009, riformulato dal d.lgs. n. 74 del 2017, ha innovato i processi di programmazione, rendicontazione e valutazione, coordinandoli all'interno di un percorso finalisticamente integrato, denominato "ciclo della performance". Nell'intento di sviluppare procedimenti organizzati, funzionali a una programmazione di qualità, a una rendicontazione attendibile e quantificabile e a una valutazione che tenga conto dei risultati raggiunti sia dall'organizzazione, sia dagli individui che ne fanno parte, il legislatore ha normato tali ambiti dell'azione amministrativa nel presupposto di innovare le relative procedure e valorizzare l'operato delle amministrazioni e dei dipendenti che, a vario titolo e a vari livelli di responsabilità, prestano servizio all'interno di esse, concorrendo alla realizzazione della performance organizzativa complessiva delle stesse.

In tale percorso di ammodernamento, si pone la delibera Civit/Anac n. 23 del 2013, avente la finalità di assicurare che tali procedimenti siano monitorati e verificati e di volta in volta, se necessario, implementati. Tale documento assegna agli OIV il compito di 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 e di innovazione tecnologica e di riscontrare – attraverso monitoraggi e rilevazioni – lo stato di attuazione dei percorsi attuativi da parte delle rispettive Amministrazioni nei summenzionati ambiti.

Dunque, attraverso gli adempimenti richiesti da tale delibera, si intende comprendere 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.

La disciplina di riferimento va rinvenuta nel d. lgs. n. 150 del 2009, riformulato dal d.lgs. n. 74 del 2017: trattasi di un punto nodale fondamentale in tema di performance, premialità, rendimenti individuali e prestazioni delle organizzazioni pubbliche improntate all'efficienza e alla qualità, nei rapporti interni ed esterni ad esse.

Il panorama normativo riferito ai summenzionati ambiti si è ampliato con la previsione di un nuovo strumento di programmazione, introdotto con il decreto-legge n. 80 del 2021<sup>1</sup> (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 2021) che all'art 6<sup>2</sup> istituisce il Piano integrato di attività ed

---

<sup>1</sup> Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"

<sup>2</sup> Il citato articolo così recita: "1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,

con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190. (16)

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione e delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:

a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;

c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160.

organizzazione (PIAO) da adottarsi, da parte delle pubbliche amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno. Il PIAO ha, dunque, di fatto inglobato sia la programmazione originariamente declinata nel Piano della performance, sia le ulteriori programmazioni, nella prospettiva omnicomprensiva e finalisticamente unitaria richiamata dal legislatore in tema di capacità organizzative e di pianificazione programmatica delle amministrazioni pubbliche.

Pertanto, al Piano della performance approvato con DM 17 febbraio 2022, n. 29, ha fatto seguito l'adozione, nel mese di giugno 2022, del PIAO avvenuta con DM 30 giugno 2022 n. 120.

Quel che rileva è la natura composita e la vasta articolazione dei contenuti di tale atto programmatico poiché, oltre a recepire gli obiettivi della programmazione strategica derivante dalle priorità politiche del Ministro di cui all'Atto di indirizzo del 1° dicembre 2021, con DM n. 232, tale Piano contempla – come da previsione normativa – diverse sezioni costituenti ciascuna un ambito di intervento settoriale, significativo delle espressioni della programmazione riferite ai temi dell'anticorruzione e della trasparenza, delle pari opportunità, dei fabbisogni di personale.

In tale contesto si vuole richiamare l'attenzione alla visione di insieme che il legislatore ha inteso perseguire con il PIAO; una considerazione che deve potersi riferire anche agli aspetti delle rendicontazioni, i quali sono sostanzialmente disciplinati nell'art. 5 del DPCM 30 giugno 2022, n. 132 per ciascuna sezione del Piano. Sul punto specifico, in verità, nel corso del 2022 non si rilevano spunti precisi emanati dal Dicastero in ordine alla regolamentazione dei monitoraggi di cui all'art. 5 del DPCM citato, poiché solo nel 2023 sono stati avviati incontri dedicati, finalizzati

---

*7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.*

*8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.*

*((8-bis. Presso il Dipartimento della funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico con il compito di promuovere lo sviluppo strategico del Piano e le connesse iniziative di indirizzo in materia di lavoro agile, innovazione organizzativa, misurazione e valutazione della performance, formazione e valorizzazione del capitale umano, nonché di garantire la piena applicazione delle attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel Piano, anche con specifico riguardo all'impatto delle riforme in materia di pubblica amministrazione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro quarantacinque giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spesa, o altri emolumenti comunque denominati.))*

#### AGGIORNAMENTO (16)

Il D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14 ha disposto (con l'art. 10, comma 11-bis) che "Per l'anno 2023 i termini previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, sono differiti al 31 marzo 2023".

all'individuazione di metodologie specifiche in una prospettiva unitaria di integrazione dei risultati delle differenti sezioni di cui il Piano è costituito.

La delibera n. 23 del 2013 è, dunque, finalizzata a monitorare le scelte operate dall'Amministrazione in tema di *performance*, di anticorruzione e trasparenza, tenendo conto non solo della normativa primaria, ma anche dell'ampia documentazione prodotta dal Dipartimento di Funzione Pubblica e dall'Anac nel corso degli anni. Pertanto, l'approfondimento dell'OIV è circoscritto al 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); e 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.

#### **A) Performance organizzativa**

Il processo di programmazione si è sviluppato nel corso del 2022 attraverso l'adozione del Piano della *performance* del 17 febbraio 2022<sup>3</sup> (nel quale è confluita la direttiva generale annuale del Ministro per l'azione amministrativa e la gestione del 2022)<sup>4</sup>, e l'emanazione, successivamente, del PIAO<sup>5</sup> che costituisce il documento unico di programmazione e governance e che assorbe, come previsto dal DPR 24 giugno 2022, n. 81, molti dei documenti di programmazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

In termini complessivi, tale documento è stato elaborato sulla base delle indicazioni precettive di cui al DPCM 30 giugno 2022, n. 132 che ne ha definito la struttura e, dunque, configura e implementa 4 specifiche sezioni, dedicate rispettivamente alla “*scheda anagrafica dell'amministrazione*”; al “*valore pubblico, alla performance e all'anticorruzione*”; all’ “*organizzazione e al capitale umano*” e, in ultimo, al “*monitoraggio*” di tutte le sopracitate sezioni.

Rispetto alla fase del monitoraggio del PIAO<sup>6</sup>, a parere dello scrivente si ritiene sia necessario avviare approfondimenti per pervenire a modalità di rendicontazione integrate tra le singole sezioni, spendibili in chiave di misurazione e valutazione della performance complessiva. Riguardo a questo

<sup>3</sup> Con DM 17 febbraio 2022, n. 29

<sup>4</sup> Adottata con DM 17 febbraio 2022, n. 28

<sup>5</sup> Approvato con DM 30 giugno 2022 n. 120, introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80 e convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

<sup>6</sup> Di cui alle previsioni di cui all'art. 5 del DPCM n. 132.

profilo, infatti, è opportuno segnalare che il Sistema di misurazione e valutazione in uso nel Ministero nel corso del 2022 è tuttora quello del 2011. Di esso si è più volte segnalata l'esigenza di un aggiornamento (a cui si è pervenuti solo nel corso del corrente anno), finalizzato all'attuazione dei principi, dei criteri e delle metodologie individuate in tema di performance dal Dipartimento della Funzione Pubblica con linee guida dedicate a decorrere dal 2017.

Al riguardo si segnalano, in particolare, alcuni passaggi interlocutori avviati dall'Amministrazione nel corso del 2022, aventi ad oggetto l'informativa ai sindacati<sup>7</sup> di una bozza di documento, già recettiva dei contributi di alcune Direzioni generali, per l'acquisizione di ulteriori spunti e osservazioni provenienti da parte sindacale sul testo elaborato dal Segretariato; nonché la elaborazione di una nuova versione del documento che, sottoposta a nuova informativa nel mese di giugno 2022, è stata formalizzata al CUG nel mese di settembre dello stesso anno. In realtà il Sistema di misurazione nella sua versione aggiornata è stato approvato solo nel 2023 e decorrerà dal 2024. Pertanto, nel corso del 2022 le regole applicate sono ancora quelle del Sistema del 2011, carenti sotto il profilo della regolamentazione della performance organizzativa.

A seguire si forniscono le informazioni riferite alla performance individuale del personale dirigenziale, apicale e di seconda fascia, e delle aree funzionali dell'anno 2022.

## **B) Performance individuale**

### **1. Valutazione del processo**

Per ciò che concerne la valutazione individuale, come accennato, non si segnalano novità di tipo procedimentale nel corso del 2022. 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 nelle relazioni degli anni precedenti.

### **2. Personale dirigenziale**

L'OIV nel mese di maggio del corrente anno ha formulato specifiche richieste all'Amministrazione in ordine alla valutazione del 2021 svolta nel corso del 2022.

Le informazioni acquisite hanno prodotto i seguenti risultati.

Il processo di valutazione riferito all'**annualità 2021**, e svoltosi nel 2022, per i dirigenti di I fascia del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha coinvolto le seguenti unità: n. 12 dirigenti apicali assegnatari di obiettivi del Piano della *Performance*; n. 5 dirigenti generali collocati nei collegi sindacali di INPS (n. 3) e INAIL (n. 2), il Capo dell'Ispettorato nazionale del lavoro e il Commissario

---

<sup>7</sup> Nel mese di febbraio 2022.

straordinario dell'ANPAL. Per tutta la dirigenza apicale complessivamente valutata il procedimento si è concluso con l'assegnazione della fascia più alta, sebbene con punteggi differenziati.

I dirigenti di II fascia che nel 2022 sono stati assoggettati a valutazione per la performance del 2021 sono stati n. 40<sup>8</sup>, tutti collocati nella fascia più alta, seppure con punteggi diversificati che vanno dal 100 al 93<sup>9</sup>.

### 3. Personale delle aree funzionali

Il personale delle aree funzionali coinvolto nel processo di valutazione dell'anno 2022 per la performance del 2021 ammonta a 629<sup>10</sup> unità. Di queste, n. 542 unità sono state collocate nelle fasce 8<sup>^</sup> e 7<sup>^</sup>; n. 68 nelle fasce 6<sup>^</sup> e 5<sup>^</sup> e n. 19 unità nelle restanti fasce. Si ricorda che il Sistema di misurazione e valutazione applicato (risalente al 2011) contempla 8 fasce di merito. Si rilevano, pertanto, nelle aree delle qualifiche non dirigenziali, più marcate differenziazioni nella collocazione tra fasce rispetto alle qualifiche dirigenziali.

#### 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 specifico alla **programmazione** il legislatore, come accennato, ha innovato lo strumento, ampliando la cornice programmatica delle Amministrazioni attraverso la previsione del PIAO, inteso quale dimensione più ampia di pianificazione, tesa a ricomprendere in modo specifico e settoriale ulteriori ambiti oltre quelli della programmazione strategica, quali quelli della trasparenza, dell'anticorruzione, delle pari opportunità, dei fabbisogni del personale e delle attività formative. Con il PIAO, dunque, il legislatore ha voluto aprire a una visione integrata delle attività e delle progettualità delle amministrazioni, in modo che ogni settore o ambito di riferimento risulti essere il

<sup>8</sup> Nota DG Personale del 13.1.2023 riferita all'All. 3 della delibera ANAC. Si precisa che i dirigenti di seconda fascia presenti alla data del 31.12.2021, da comunicazioni fornite dai singoli centri di responsabilità dell'Amministrazione, risultano invece essere n. 37.

<sup>9</sup> Nello specifico, sulla base delle informazioni riepilogative rilasciate dalla Direzione generale delle risorse umane, nell'All. 3 riferito alla premialità per la valutazione dell'anno 2021 (svoltasi nel 2022) è stato quantificato il seguente dato: 100 punti a 20 dirigenti, 99 punti a 5 dirigenti, 98 punti a 7 dirigenti, 97 punti a 4 dirigenti, 96 punti a 1 dirigente, 95 punti a 2 dirigenti, 93 punti a 1 dirigente.

<sup>10</sup> Nota DG Personale del 13.1.2023 riferita all'All. 3 della delibera ANAC.

frutto di una ben precisa volontà politica e programmatica ampiamente visibile, trasparente, documentabile e organizzata, sviluppata in un una prospettiva di medio periodo.

Si richiamano, pertanto, le informazioni già prodotte in ordine alla emanazione del PIAO, alla sua costruzione composita e articolata, comprensiva dei suoi diversi allegati, ognuno dei quali specificamente dedicato a un settore della programmazione, così come richiesto dalla normativa *de qua*. Si rappresenta che i contenuti della direttiva generale annuale del Ministro sono stati sviluppati, quanto a obiettivi e programmi, rispettando la coerenza concettuale e sistematica che vuole la programmazione strategica essere funzionalmente integrata alla programmazione economico – finanziaria di cui alla Nota integrativa alla legge di Bilancio per il triennio 2022 – 2024. Ciò in quanto l’interazione tra ciclo economico e ciclo politico – strategico, perseguita anche 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 nei passati esercizi finanziari, in ordine all’invito all’Amministrazione a fare ricorso, in fase di programmazione, soprattutto agli indicatori di *outcome*, non solo perché espressivi di una qualità maggiore della programmazione e della conseguente rendicontazione, ma in quanto da considerarsi criteri di misurazione più idonei a qualificare la tipologia specifica delle politiche perseguite dal Dicastero, espletate soprattutto in termini di governance e coordinamento.

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 secondo livello riferite alla programmazione del Piano della performance.

La competenza dell’OIV in tema di monitoraggio continua ad essere riconosciuta dall’art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009<sup>11</sup>, riformulato dal d.lgs. n. 74 del 2017. Ma tale previsione va letta alla luce del combinato disposto di cui all’art. 5 del DPCM 30 giugno 2022, n. 132 che indica a grandi linee “gli

---

<sup>11</sup>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).*



*strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni del Piao, nonché i soggetti responsabili*". Nello specifico, l'art 5 individua nell'OIV il soggetto tenuto a effettuare il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance, ma anche il soggetto chiamato a monitorare su base triennale la coerenza della sezione "Organizzazione e capitale umano" in relazione agli obiettivi di performance. Tuttavia, se nel primo caso l'Organismo si muove nel solco di una competenza già ampiamente collaudata ed esercitata, la seconda attività è un *quid novi* sul quale non emergono chiare e precise indicazioni procedurali e operative che possano indirizzare l'operato dell'OIV in tale nuova specifica analisi di merito.

A integrazione delle innovazioni legislative intervenute, si richiama, altresì, la previsione di cui al comma 3 dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80<sup>12</sup>, ai sensi del quale *"il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198"*. Anche tale previsione, non nuova in verità agli operatori del settore, lascia tuttavia aperto il quesito sul "come" mettere a sistema i risultati delle diverse rilevazioni, aventi campi di analisi differenti. In tal senso non si rilevano ancora indicazioni, né dal Dipartimento di Funzione pubblica, né dall'Amministrazione, che possano facilitare una valutazione integrata delle risultanze e una loro lettura coordinata.

Per ciò che concerne la fase di **rendicontazione**, il Ministro ha adottato la Relazione sulla performance per l'anno 2021 con DM n. 115 del 24 giugno 2022. Tale documento si connota anche delle schede dei distinti obiettivi individuali dei Direttori generali riepilogative delle attività espletate nel corso del 2021. L'OIV ha successivamente validato la Relazione sulla performance in data 12 ottobre 2022, suggerendo dall'Amministrazione di intervenire sull'adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione del Ministero, carente sulla declinazione e misurazione sia della performance organizzativa, sia della valutazione partecipativa di quest'ultima. La validazione è stata, poi, successivamente pubblicata sul sito istituzionale del Dicastero.

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

In tale contesto si ricorda solo che l'aggiornamento complessivo del Sistema di misurazione del Ministero è intervenuto nel 2023 e, per un'analisi di merito di tale nuovo articolato, si rimanda alle considerazioni che questo OIV ha espresso nel parere rilasciato in occasione dell'adozione del nuovo documento di misurazione e valutazione.

---

<sup>12</sup> Convertito con modificazioni dalla legge con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*.

Per ciò che concerne l'assetto organizzativo dell'OIV, va evidenziato che lo stesso è articolato in composizione monocratica<sup>13</sup> 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 Agenzie<sup>14</sup>.

Si ritiene opportuno sottolineare, 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'OIV<sup>15</sup> (cui è preposto un Responsabile)<sup>16</sup> 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.<sup>17</sup> 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 e risulta essere notevolmente al di sotto del contingente massimo di 10 unità previsto dal D.M. 27.10.2015.

#### **D) Infrastruttura di supporto**

I sistemi informativi dell'Amministrazione a supporto del funzionamento del ciclo della *performance*, per quanto in aggiornamento costante, sono sostanzialmente immutati rispetto a quelli in uso nelle annualità precedenti e che, di seguito, si elencano:

- protocollo informatico;
- sistema informatizzato HCM Fusion per la gestione degli istituti contrattuali applicati al personale;

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> 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.

<sup>15</sup> 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."

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> 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.)"

- 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*
- *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.

Con Decreto Ministeriale n. 5 del 12 gennaio 2022 è stata nominata la D.ssa Grazia Strano in qualità di nuovo Responsabile della prevenzione e della trasparenza, succedendo nella funzione alla D.ssa Anita Pisarro. La programmazione in materia di trasparenza e anticorruzione, come accennato, è diventata parte integrante del PIAO 2022 - 2024, costituendo una sottosezione distinta all’interno della sezione “*Valore pubblico, performance e anticorruzione*”<sup>18</sup>. In ragione di ciò, gli allegati da B1 a B 8 del PIAO citato, alla sezione 2 della sottosezione di programmazione relativa ai “*rischi corruttivi e trasparenza*” contengono le misure programmatiche riferite ai suddetti ambiti.

In relazione alle misure adottate nel 2021 in materia di anticorruzione e trasparenza, e refertate dal Responsabile nel corso del 2022, è stata redatta la scheda riepilogativa delle misure suddette (pubblicata sul sito istituzionale del Ministero) avente valenza di monitoraggio esperito ai sensi dell’art. 1, co. 14, della legge 190/2012. Per ogni opportuno approfondimento si rimanda alle pagine dedicate nella sezione “*Amministrazione Trasparente*”, alla voce “altri contenuti”, rappresentandosi che il Portale di Amministrazione Trasparente è stato aggiornato e, a decorrere dalla metà del 2022, le informazioni inerenti i contenuti del PAT sono pubblicati in una nuova piattaforma. Da ciò discende l’esistenza, sul sito, di una sezione “storica” (contenente le pubblicazioni effettuate fino al 15 luglio 2022) e di una sezione aggiornata, nella quale è possibile reperire le informazioni pubblicate a decorrere dal 16 luglio 2022.

<sup>18</sup> Ai sensi di quanto previsto dall’articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Per tale ragione l'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" e delle sue pagine internet si è rilevato costante nel corso del 2022, anche al fine di consentire la trasmigrazione dei *data base* da una piattaforma a un'altra e assicurare la continuità delle pubblicazioni di cui alla normativa di settore. In tal senso, è stata effettuata l'attestazione degli obblighi di pubblicazione ai sensi delle prescrizioni di cui alla delibera ANAC n. 201/2022, pubblicata sul sito in data 30 giugno 2022. Tale adempimento è stato assolto dal Responsabile della trasparenza e non già dall'OIV poiché alla data dell'adempimento in questione non si era ancora perfezionato l'iter di conferimento dell'incarico del nuovo Titolare dell'Organismo e, dunque, ai sensi di quanto previsto dalla stessa ANAC, il relativo assolvimento doveva essere attestato dal Responsabile della Trasparenza del Ministero.

### **Definizione e gestione degli *standard* di qualità**

In data 26 gennaio 2022 sono state pubblicate le schede dei servizi erogati dal Ministero per il 2022 e relativi standard di qualità, con particolare riguardo: alle dimensioni e relative sottodimensioni della qualità, quali l'accessibilità (fisica e multicanale), la tempestività, la trasparenza (con l'individuazione delle sottodimensioni del responsabile del servizio, le procedure di contatto, i tempi di risposta e le eventuali spese a carico dell'utente) e l'efficacia (con l'individuazione delle sottodimensioni conformità ed affidabilità e completezza); alle eventuali dimensioni aggiuntive della continuità, elasticità, flessibilità, equità, efficienza, empatia; all'analisi delle principali caratteristiche dei servizi, alle modalità di erogazione; alla tipologia di utenza che usufruisce del servizio; all'elaborazione e alla descrizione degli indicatori, delle relative formule di calcolo e alla individuazione del valore programmato. I servizi mappati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. 33/2013 e s.m.i., sono quelli riferiti alle competenze di specifiche Direzioni generali dell'Amministrazione. Il tema degli standard è fortemente collegato alle indagini *di customer satisfaction* per la rilevazione della qualità percepita dai cittadini, ambito di analisi che sembra essere di centrale rilevanza anche per la determinazione del livello complessivo di performance dell'Amministrazione, anche in vista della valutazione c.d. partecipativa della performance organizzativa.

Per ciò che concerne la mappatura dei procedimenti di cui all'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013, l'Amministrazione ha fornito le relative informazioni, riferibili alle competenze delle Direzioni generali, sulle pagine dedicate della sezione storica di "Amministrazione Trasparente" e sulla piattaforma aggiornata. Si ricorda che il monitoraggio sui tempi procedurali e relativi risultati<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Previsto dall'art. 1, comma 28, della legge n. 190 del 2012.

non è più adempimento soggetto a pubblicazione obbligatoria per effetto dell'abrogazione dell'art. 24 del d.lgs n. 33/2013.

#### **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* 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.

Si precisa che nel corso degli anni la programmazione ha modificato la tipologia degli obiettivi sui quali operare la valutazione e che tali modifiche non hanno trovato formale recepimento nel Sistema di misurazione e valutazione in uso. Pertanto, la valutazione della componente cd 'organizzativa' della performance, ai fini della erogazione della produttività individuale, è derivata di fatto dall'apporto offerto dalla contrattazione integrativa sindacale, che ha implementato la regolamentazione del sistema di valutazione in uso, laddove carente delle specifiche tecniche di riferimento.

#### **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, soprattutto a seguito della struttura del nuovo documento di programmazione, confluito nel PIAO.

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Prof. Simone Lazzini

**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