

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
DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL
LAVORO**

Premessa

La presente relazione, redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance*¹, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente, illustra il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e viene predisposta sulla base delle indicazioni fornite dalla CiVIT con la delibera n. 23/2013².

L'O.I.V. del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS), ispirandosi a principi di indipendenza e imparzialità, è chiamato al monitoraggio del funzionamento complessivo dei detti sistemi in quanto Organismo preposto a garantire la correttezza, nonché l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti previsti dal d.lgs. n. 150/2009 anche per l'INL, operando, nei confronti di quest'ultimo, in regime di avvalimento, per le attività di cui all'art. 14, comma 4 del d.lgs. n. 150 del 2009³, secondo quanto previsto dal decreto istitutivo dell'Agenzia⁴.

Il monitoraggio in parola viene espletato tramite la richiesta all'INL delle informazioni in merito all'attuazione del sistema di misurazione, alle modalità e alle procedure applicate per l'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione relativamente all'**anno 2022**, nonché sulla base di quanto desunto dalla consultazione del sito internet istituzionale dell'Agenzia.

L'OIV provvederà successivamente alla pubblicazione e conseguente certificazione, all'interno del Portale della *performance*, della relazione. Il documento sarà, altresì, pubblicato, in formato aperto, sul sito istituzionale dell'Amministrazione, sezione "*Amministrazione Trasparente*" nonché pubblicata, a cura dell'Agenzia, sul proprio sito internet, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*", nella sottosezione denominata "*Controlli e rilievi sull'Amministrazione*".

¹ Ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

² 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*".

³ In base al quale:

"L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- a) *monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;*
- b) *comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;*
- c) *valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*
- d) *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità (59)*
- e) *propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*
- f) *è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014."*

⁴ Art. 5, co. 4 del d.lgs. n. 149/2015.

Il riscontro, da parte dell'INL, in data 23 maggio 2023, in merito alla richiesta di elementi informativi - prot. n. 6977 del 23/05/2023 - formulata coerentemente alle indicazioni della citata delibera n. 23/2013⁵ dell'ANAC e la successiva integrazione delle informazioni richiesta da questo Ufficio, in data 8 agosto 2023, al fine di consentire un'analisi approfondita dell'intero assetto del funzionamento del sistema dei controlli dell'Ispettorato, anche in considerazione delle peculiarità dei singoli uffici territoriali di cui l'Agenzia si compone, ha consentito la redazione del presente documento che si focalizzerà, in particolare, sui seguenti ambiti:

- A) processo di attuazione del ciclo delle performance;
- B) performance organizzativa;
- C) performance individuale
- D) infrastruttura di supporto;
- E) sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- F) definizione e gestione degli standard di qualità.

A) Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Il funzionamento dell'INL è disciplinato dal decreto istitutivo (d.lgs. n. 149 del 2015); dallo Statuto approvato dal DPR 26 maggio 2016, n. 109, dal DPCM del 23 febbraio 2016 (recante disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali del nuovo Ente) e dal DPCM del 25 marzo 2016 che disciplina la gestione finanziaria, economica e patrimoniale, nonché l'attività negoziale dell'Agenzia.

Divenuto operativo dal 1° gennaio 2017, l'INL svolge le attività ispettive già esercitate dal MLPS, dall'INPS e dall'INAIL, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro⁶.

⁵ 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".

⁶ Ai sensi del decreto-legge n. 146 del 21 ottobre 2021, recante "Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili" (che ha modificato, tra gli altri, gli artt. 13 e 14 del D.lgs. n. 81/2008) le competenze dell'Agenzia relative alla vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, originariamente relative al settore edile, sono state estese, dal 22 ottobre 2021, a tutti i settori produttivi ed hanno visto un significativo rafforzamento del potere di sospensione dell'attività imprenditoriale. I settori di originaria competenza erano i seguenti: cantieri edili, radiazioni ionizzanti, impianti ferroviari, verifica periodica degli ascensori e montacarichi ubicati nelle aziende industriali e impianti di videosorveglianza.

Il citato decreto istitutivo (d.lgs. n. 149 del 2015), in attuazione dei principi generali sanciti dall'art. 8, comma 4, lettera e) del d.lgs. n. 300/1999, stabilisce⁷, inoltre, che vengano definiti “*tramite convenzione da stipularsi tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il direttore dell'Ispettorato, gli obiettivi specificamente attribuiti a quest'ultimo*”. Per il periodo 2022-2024 la Convenzione è stata sottoscritta in data 28 dicembre 2021.

Ciò premesso, si evidenzia che questo Organismo ha richiesto all'INL informazioni dettagliate in merito al funzionamento complessivo del sistema di misurazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2022, sullo stato delle procedure di valutazione, distintamente per il personale dirigenziale e quello delle aree funzionali per l'anno 2022, sullo stato delle procedure di assegnazione dei piani di lavoro individuali al personale delle aree funzionali per l'anno 2022; nonché in ordine a eventuali criticità riscontrate nell'applicazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*.

La procedura di valutazione per l'anno 2022 è stata effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato con D.D. n. 22 del 09.04 2021. Al riguardo, si evidenzia che l'OIV, con nota n. 223 del 7 aprile 2021, aveva espresso il proprio parere favorevole all'applicazione del nuovo SMVP precisando che restano, comunque, ancora da approfondire i diversi ambiti di cui si connota la *performance organizzativa*, nel suo sottoinsieme di dimensioni di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 150/2009, o la cd. *valutazione partecipativa* della *performance* organizzativa di cui al predetto d.lgs. n. 150/2009 (come riformulato dal d.lgs. n. 74/2017) e alle Linee Guida n. 4 del 2019 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

A tal proposito, con riguardo alla Relazione sulla *performance* per l'anno 2021 (che l'Agenzia ha elaborato nel corso del 2022), si può apprezzare l'implementazione di taluni strumenti operativi connessi al ciclo della *performance*, in particolare la definizione, la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa, le sue modalità di interconnessione con la *performance* individuale e la partecipazione dei cittadini o degli altri utenti finali alla valutazione della *performance* organizzativa dell'Agenzia. Nella specie, con riferimento alla c.d. “*valutazione partecipativa*” si apprezza l'implementazione da parte dell'INL dello strumento della *customer satisfaction* intesa come “*strategia finalizzata a porre al centro delle scelte dell'Amministrazione il cittadino, considerato non solo destinatario di servizi, ma anche e soprattutto una risorsa strategica da coinvolgere per valutare la rispondenza dei servizi erogati ai bisogni reali*”.

⁷ Art. 2, co. 2, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149.

A) Performance individuale

1. Valutazione del processo

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, adottato dall'INL con il citato D.D. n. 22 del 09 aprile 2021, è incentrato su criteri di valorizzazione individuale della *performance*, in base alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali (nel caso di dirigenti e posizioni organizzative) dimostrate, nonché ai comportamenti richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. Il Sistema, infatti, è stato improntato ai dettami del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., nonché alle indicazioni delle linee guida di Funzione Pubblica, nello specifico la n. 2/2017, la n. 4/2019 e la n. 5/2019.

Tanto ciò premesso, si rappresentano gli esiti dei monitoraggi relativi ai processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e delle aree funzionali dell'Agenda, pervenuti nel corso del mese di maggio 2023, sulla base di specifiche richieste da parte dell'Organismo scrivente, in attuazione di quanto definito dalla citata delibera ANAC n. 23 del 2013.

2. Personale dirigenziale

Le procedure di valutazione per il personale dirigenziale dell'anno 2021 sono state effettuate e concluse nel corso del 2022, secondo modalità e termini previsti dal recente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'INL.

Dall'elaborazione delle informazioni, richieste da questo Organismo, in ordine alla valutazione per l'anno 2021, riguardante il personale degli uffici centrali e territoriali, emerge quanto segue.

Le procedure di valutazione del personale dirigenziale di prima fascia dell'Amministrazione centrale, corrispondente a quattro unità, relative all'anno **2021**, si sono concluse nel corso del mese di marzo 2022; per i Dirigenti di seconda fascia, pari a sedici unità, la valutazione si è conclusa nel mese di aprile 2022, così come per i Dirigenti degli Uffici territoriali, consistenti in sessantasei unità. Per ognuna delle dette fasce di personale, la valutazione è stata effettuata tramite colloquio con valutatore in una percentuale di casi vicina al cento per cento.

Per quanto attiene alla distribuzione del personale per classi di punteggio finale, dal monitoraggio effettuato emerge che dei quattro Dirigenti di prima fascia dell'Amministrazione centrale solo uno ha un punteggio che si colloca nella seconda fascia (71-90); i restanti tre Dirigenti si collocano nella terza fascia di punteggio (91-100).

Diversamente, i sedici dirigenti di seconda fascia dell'amministrazione centrale sono stati tutti collocati nell'alveo della terza fascia di punteggio (91-100).

Infine, delle sessantasei unità di personale dirigenziale degli uffici territoriali, due sono in seconda fascia (71-90) e sessantaquattro in terza (91-100).

È possibile, altresì, rilevare dai monitoraggi i punteggi attribuiti ai singoli dirigenti di seconda fascia dell'Amministrazione centrale, che si articolano nel modo seguente.

Cento punti a tredici unità; novantotto punti a una e novantatre punti a due dei dirigenti della fascia menzionata.

Nell'ambito della valutazione della categoria attinente al personale dirigenziale, si può notare come un peso particolare abbia assunto il criterio del contributo alla performance complessiva dell'amministrazione (30%); quello dei comportamenti organizzativi posti in essere (35%) e il criterio degli obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità (30%). Meno rilevanza, invece, ha assunto la capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori (5%).

Dai monitoraggi effettuati, è possibile visionare il totale delle retribuzioni di risultato previsto ed erogato per tutta l'amministrazione centrale e territoriale.

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, l'importo erogato a saldo, o complessivo in caso di assenza di acconti, è pari a euro 71.585,08 per i Dirigenti di prima fascia; euro 375.433,88 per i Dirigenti di seconda fascia dell'Amministrazione centrale; euro 1.556.630,11 per il personale dirigenziale di seconda fascia degli uffici territoriali.

3. Personale delle aree funzionali

Per quanto attiene al personale delle aree funzionali, le valutazioni riferite al 2021 si sono concluse nel mese di marzo 2022, sia con riguardo al personale degli uffici centrali, corrispondente a n. 153 unità, che con riferimento al personale degli uffici territoriali, pari a n. 4132 dipendenti.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha adottato, a partire dall'anno 2017, una distribuzione del personale in classi di punteggio che prevede tre fasce/classi: 100%- 90%; 89% - 60% ed inferiore a 60%.

Del personale appartenente alle aree funzionali dell'Amministrazione centrale coinvolto nelle procedure di valutazione, n. 147 unità sono state collocate nella fascia terza (100%-90%); n.5 in seconda fascia (89%-60%) e nemmeno un dipendente nella fascia di punteggio inferiore al 60%. Per quanto attiene al personale non dirigenziale degli uffici territoriali, n. 3872 unità sono state collocate nella fascia terza; n. 247 nella seconda fascia e n. 13 nella fascia inferiore al 60%.

L'agenzia precisa che l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione della performance sono state effettuate rispettando quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'INL con decreto n. 22 del 9 aprile 2021, entrato in vigore nello stesso anno.

Nell'ambito della procedura valutazione del personale delle aree funzionali, particolarmente rilevanti appaiono i criteri dei comportamenti organizzativi posti in essere, degli obiettivi individuali, degli obiettivi di gruppo e, infine, del contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza. Ai menzionati criteri, infatti, è stato riconosciuto un peso pari rispettivamente a 40%, 30%, 20% e 10%.

Dagli esiti del monitoraggio effettuato, è possibile rilevare il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato per tutta l'amministrazione centrale e territoriale, che corrisponde a euro 649.545 per il personale delle aree funzionali dell'amministrazione centrale e a 18.814.530, 43 per il personale non dirigenziale degli uffici territoriali.

C) Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Nel corso dell'anno di riferimento, con decreto del Direttore dell'INL n. 9 del 27 gennaio 2022, è stato approvato il Piano della *performance* 2022-2024 che contiene le linee strategiche per l'azione amministrativa e assicura la coerenza con il sistema degli obiettivi assegnati, in linea con la programmazione economico-finanziaria.

In particolare, con riferimento alla fase di programmazione, attraverso l'adozione del Piano, in coerenza con i contenuti e il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, sono stati individuati gli obiettivi strategici e operativi, definiti gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Agenzia e dei suoi dirigenti, valorizzando il merito e consentendo la rendicontazione sociale sull'impiego delle risorse e sulle attività realizzate dall'Amministrazione⁸.

Lo strumento di base per la pianificazione strategica dell'INL è costituito dalla Convenzione⁹ stipulata tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Direttore dell'INL, che interessa un arco temporale triennale, con periodico adeguamento per ciascun esercizio finanziario¹⁰.

La Convenzione, in sostanza, rappresenta lo strumento negoziale mediante il quale l'indirizzo

⁸ Dal Piano della *performance* 2022-2024 dell'INL discendono:

- la Direttiva di 1° livello, con cui il Direttore dell'INL definisce gli obiettivi annuali delle Direzioni centrali (strutture di livello dirigenziale generale);
- la Direttiva di 2° livello, con cui i Direttori centrali definiscono gli obiettivi annuali di tutte le strutture dirigenziali di secondo livello (strutture di livello dirigenziale non generale).

⁹ La convenzione è definita, per il modello agenziale in generale, dall'art. 8, comma 4, del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300, ed è specificamente richiamata per l'INL dall'art. 2, comma 1, del decreto istitutivo (d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149) e dall'art. 9, comma 1, dello Statuto dell'Agenzia adottato con d.P.R. 26 maggio 2016, n. 109.

¹⁰ La convenzione vigente è stata stipulata il 28 dicembre 2021 per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024.

del Ministro è tradotto in obiettivi strategici che l’Agenzia si impegna a raggiungere, nel rispetto della propria missione istituzionale, e costituisce un atto condizionante per i contenuti dei documenti di programmazione, in particolare del bilancio di previsione, in quanto - secondo lo Statuto dell’INL - definisce anche i principali risultati attesi, gli indicatori per la loro valutazione e il sistema di verifica della gestione.

Fase successiva del ciclo è quella della rendicontazione dei risultati. Al riguardo, questo OIV, ai sensi dell’art. 5, c. 4 del d.lgs. 14.9.2015, n. 149, ha validato la Relazione sulla *performance* dell’INL, sulla base del disposto di cui all’art. 14, c. 4, del d.lgs. n. 150/2009.

In particolare, questo Organismo ha esaminato la Relazione sulla *Performance 2022* – adottata dal Direttore dell’Agenzia con Decreto n. 36 del 2022 - che evidenzia a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmatici e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Con il documento di validazione (n. 537 del 12/10/2022), l’OIV ha precisato che i criteri di riferimento per la validazione della Relazione sulla *performance* risultano essere quelli indicati nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento di Funzione Pubblica, prescrittivi sia dei contenuti che la Relazione deve esprimere, sia dei riscontri che lo scrivente deve effettuare nel procedere all’analisi e alla successiva validazione del documento stesso, ritenendo che la Relazione presenti elementi- che rispondono in modo più che apprezzabile alle indicazioni diramate dal DFP, soprattutto per ciò che concerne il rispetto della finalità del documento, la qualità delle informazioni prodotte, la loro rilevanza e significatività e l’efficacia comunicativa del linguaggio adottato, che risulta essere particolarmente chiaro e di facile comprensione anche ai non addetti.

D) Infrastruttura di supporto

L’unico strumento di controllo di gestione (CDG) utilizzato dall’INL è l’applicativo ASIL, utilizzato dalla DC per la Tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro (già DC Tutela, Sicurezza e Vigilanza del Lavoro), e alimentato dagli uffici del territorio per valutare l’efficacia dell’azione ispettiva e conciliativa rispetto agli obiettivi annuali assegnati in termini di quantità e qualità. Tale sistema, infatti, viene utilizzato per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi.

I dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi provengono dal sistema di contabilità generale.

Preme sottolineare, inoltre, che nel Sistema di valutazione, adottato nel corso del 2021 dall’Agenzia, è prevista l’individuazione di un’infrastruttura tecnologica di supporto appositamente dedicata al SMVP (“*cruscotto direzionale*”), quale strumento per la valutazione della *performance* organizzativa. Al riguardo, questo Organismo aveva valutato positivamente tale strumentazione anche se non ancora sufficientemente definita nella sua architettura strutturale e funzionale. Tuttavia, come prospettato dall’Agenzia, risulta ancora in corso di sperimentazione un primo sistema di rilevazione informatizzata delle fasi dei processi di lavoro ai fini dell’implementazione di un primo “*cruscotto direzionale*”. Si auspica, pertanto, che tale sperimentazione possa trovare rapida applicazione per consentire quella accelerazione metodologica e operativa che viene descritta come presupposto innovativo e significativo rispetto al passato.

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

Con Decreto direttoriale n. 39 del 30 giugno 2022 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione relativo al triennio 2022-2024, di cui il Piano per la prevenzione dell’anticorruzione e per la trasparenza costituisce parte integrante. In corso d’anno il RPCT, con il supporto dell’Ufficio Audit interno, anticorruzione e trasparenza, provvede a un monitoraggio sull’attuazione delle misure previste dall’apposita sottosezione del PIAO, anche al fine di valutare, in raccordo con l’organo di indirizzo politico dell’Agenzia, l’opportunità di adottare interventi correttivi e/o integrativi. Il monitoraggio valuta l’attuazione concreta delle misure, sulla base delle fasi, delle tempistiche e degli indicatori previsti nel Piano, sia attraverso questionari e report di autovalutazione sottoposti ai referenti e ai dirigenti responsabili delle attività, sia attraverso eventuale attività di Audit interno. Il RPCT provvede, a norma dell’art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012, inoltre, alla predisposizione di una relazione sui risultati dell’attività svolta, indirizzata all’organo di indirizzo politico e a questo Organismo e pubblicata sul sito istituzionale dell’Agenzia, secondo le tempistiche annualmente definite dall’ANAC.

Nella Relazione in parola, l’Agenzia ha reso noto che, per quanto riguarda l’attuazione della trasparenza, le principali sottosezioni della sezione Amministrazione trasparente alimentate da flussi informatizzati di dati nel corso dell’annualità, sono risultate le seguenti:

- Bandi di gara e contratti;
- Consulenti e Collaboratori;
- Personale, con particolare riferimento ai dati relativi a Titolari di incarichi dirigenziali e ad Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti).

Per quanto riguarda le **misure specifiche** di contrasto alla corruzione, oltre a quelle generali, il coinvolgimento delle strutture dell'INL, a livello centrale e territoriale, ha consentito l'individuazione condivisa di n.34 misure specifiche applicabili nell'ambito della varia e complessa attività istituzionale cui l'ente è deputato.

Tra le principali misure specifiche attuate nell'annualità 2022, possono annoverarsi:

- 1) attuazione principi di rotazione del personale nell'assegnazione delle Richieste di intervento (attraverso assegnazione della pratica ispettiva a funzionario diverso dal ricevente o dal funzionario addetto alla conciliazione monocratica);
- 2) procedimentalizzazione dell'ordinanza di archiviazione;
- 3) cronologia nell'adozione delle ordinanze finalizzata al rispetto dei termini di prescrizione.

L'RPCT, nella Relazione, ha altresì precisato che la piattaforma adottata dall'INL per l'implementazione della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale contiene specifica funzione di rilevazione delle visite e delle azioni giornaliere, visibile all'interno del campo "Statistiche di navigazione" accessibile agli operatori del portale e da cui risultano oltre 131.000 visite nell'annualità.

Si è ritenuto, inoltre, che il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza possa dirsi soddisfacente, tenuto conto sia dell'attestazione di adempimento rilasciata dall'OIV nell'annualità, che dell'attività di ricognizione e integrazione dei flussi informativi di dati effettuata dagli uffici, in corso d'anno, su impulso del RPCT e dell'Ufficio di supporto, che hanno provveduto a fornire le necessarie indicazioni operative, tramite apposite note, nonché risposte ai quesiti pervenuti e un incontro online dedicato.

Il Piano, redatto in conformità alle disposizioni della legge 6 novembre 2012, n. 190, e successive modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, reca l'aggiornamento annuale del PTPCT e illustra la strategia di prevenzione della corruzione dell'ente secondo la normativa vigente. Al fine di individuare le attività a maggiore rischio corruttivo e le relative misure correttive il RPCT dell'Agenzia ha ritenuto fondamentali le attività di interlocuzione, di raccordo e di coordinamento tra il Responsabile della prevenzione e i referenti territoriali. Il ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPCT si è manifestato, infatti, attraverso il costante coinvolgimento delle strutture centrali e territoriali dell'INL inteso alla condivisione di atti e contenuti, e ciò soprattutto in occasione del monitoraggio semestrale del piano, che ha consentito di verificare l'effettiva efficacia delle misure programmate e di pianificare gli interventi correttivi.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, i codici di comportamento rivestono ruolo fondamentale nella strategia delineata dalla legge n. 190/2012. Per espressa previsione dell'art. 25 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016, nelle more dell'adozione da parte di INL di un proprio specifico Codice, hanno trovato applicazione per il personale dell'Agenzia il Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro e il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adottati, rispettivamente, con D.M. del 15 gennaio 2014 e con D.M. del 10 luglio 2014.

Il percorso di adozione del proprio codice di comportamento è stato definito dall'INL nel corso dell'anno 2021, nel rispetto dei contenuti e delle procedure di cui alle precedenti Linee guida ANAC, contenute nella delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, e delle corrispondenti fasi e tempi previsti nel PTPCT 2021-2023. La formulazione finale del Codice di comportamento, che ha recepito le osservazioni di questo Organismo indipendente di valutazione - al quale è stato inviato al fine di ottenere il parere obbligatorio normativamente previsto - è stata adottata con Decreto direttoriale n. 4 del 24 gennaio 2022. L'Agenzia ha dichiarato che sono pervenute n. trentuno segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione

Sui temi della trasparenza e dell'anticorruzione l'INL, 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.

L'Agenzia ha, inoltre, rappresentato il numero di richieste ricevute nel 2022 in materia di accesso civico, sia semplice che generalizzato. In particolare, le richieste di accesso civico generalizzato sono (numero) quattro, di cui solo una accolta con conseguente adeguamento; le istanze di accesso civico semplice pervenute sono pari a (numero) quindici, inerenti specialmente ai seguenti settori: attività ispettiva; atti emergenziali Covid; attività di conciliazione.

Sul tema dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, anche nel corso del 2022, l'OIV ha proceduto ad attestare l'aggiornamento, da parte dell'INL, 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. 201 del 13 aprile 2022. 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 dell'Agenzia.

F) Definizione e gestione degli *standard* di qualità

Nella sezione dedicata, sono disponibili i servizi relativi agli ambiti di competenza dell'INL. Data la presenza capillare sul territorio dei propri uffici, l'Ispettorato prevede che i servizi siano forniti sulla base di standard predefiniti valevoli sul territorio nazionale, fissati con chiarezza e in maniera adeguata a soddisfare le esigenze degli utenti.

Per quanto attiene alle modalità di fruizione, i servizi all'utenza vengono suddivisi in base al soggetto fruitore, lavoratori o loro delegati e datori di lavoro o loro delegati, e sono navigabili attraverso varie categorie.

Per ogni servizio, attraverso una pagina apposita, si forniscono descrizione e modalità di erogazione.

Il servizio online è accessibile tramite un Portale dei Servizi, che ne permette la fruizione direttamente on-line. Questo Portale è lo sportello principale d'accesso ai servizi on-line dell'Ispettorato e raccoglie i servizi digitali disponibili, fruibili per lavoratori e datori di lavoro attraverso l'accesso con SPID.

Il servizio analogico viene effettuato tramite attività di sportello secondo orari prestabiliti di accesso al pubblico con trasmissione della documentazione in modalità cartacea o tramite posta elettronica/PEC all'Ispettorato Territoriale di competenza. I relativi indirizzi e-mail e giorni/orari di apertura al pubblico sono indicati nell'apposito elenco degli ispettorati territoriali del lavoro.

Con riferimento al 2020-2021, con decreto direttoriale 8 marzo 2021 n. 2, sono stati individuati i servizi dell'Ispettorato Nazionale del lavoro e i relativi standard qualitativi. Tale decreto, unitamente all'allegato "Standard di qualità" risulta pubblicato nella sezione "*Amministrazione trasparente*", sottosezione "*Servizi erogati*" del sito istituzionale dell'Agenzia e non risulta essere stato aggiornato nel corso dell'anno 2022.

Nella medesima sezione, relativa ai servizi erogati, è rappresentato che non risultano essere stati presentati ricorsi ex art. 1, co. 2, d.lgs. n. 198/2009 (c.d. *class action*) nei confronti dell'Ispettorato nazionale del lavoro, nè emesse sentenze definitive in materia.

G) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come già illustrato, l'Ispettorato, con D.D. n. 22 del 09.04 2021, ha adottato, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009, il proprio Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, che sostituisce il sistema del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (DD.MM. del 7 aprile 2011

e del 30 gennaio 2012), di cui l'Ispettorato si è avvalso, sino all'annualità 2020, ai sensi dell'art. 15, comma 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 febbraio 2016.

La valutazione della performance individuale si pone come finalità la creazione di un unico sistema, comune nelle logiche di impostazione di gestione per tutto il personale dell'INL, dirigenziale e non, della sede centrale e degli uffici territoriali, basato sulla declinazione a tutta la struttura degli obiettivi strategici. Tutto ciò al fine di promuovere una cultura della *performance* (individuale, collettiva e organizzativa), nonché della responsabilità dei risultati in linea con il disposto normativo di cui al decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Nel nuovo Sistema dell'Agazia la valutazione individuale, in linea con le disposizioni di cui al citato d.lgs. n. 150/2009, è di tipo misto, in quanto fonda il giudizio finale sulle seguenti due aree:

- a. Obiettivi di *performance*;
- b. Comportamenti professionali (ovvero competenze) e capacità necessarie per il perseguimento di tali obiettivi.

Le due aree hanno la medesima incidenza percentuale su tutte le figure professionali coinvolte:

- i ruoli direttivi (Dirigenti di I e II fascia);
- i ruoli gestionali (Responsabili Posizione Organizzativa);
- i ruoli operativi (dipendenti aree funzionali).

Tutti sono valutati per il 60% sulla componente obiettivi e per il 40% sui comportamenti.

La scheda relativa alla valutazione si articola di conseguenza in due sezioni, una attinente agli obiettivi e una comportamentale, concorrendo entrambe alla determinazione del giudizio finale; i punteggi sono calcolati separatamente sulle due componenti suddette e poi aggregati sinteticamente in un unico punteggio finale espresso in centesimi.

Ciò detto, si ribadisce che nel nuovo sistema di valutazione restano, tuttavia, ancora in fase di valutazione da parte dell'Agazia ulteriori misure o strumenti che la stessa ritiene di implementare in una prospettiva di progressivo affinamento, eventualmente anche valorizzando le evidenze che la prassi applicativa dovesse suggerire come correttivi utili al miglioramento e al perfezionamento del complessivo impianto di regole, così come definito in questa fase di iniziale applicazione.

La valutazione 2021, infatti, come sottolineato dalla stessa Agazia “... *ha rappresentato la prima occasione di verifica del nuovo Sistema consentendo di rilevare, anche attraverso il feedback fornito dalle articolazioni territoriali, alcuni aspetti che saranno oggetto di ulteriori approfondimenti in corso d'anno previo confronto con i soggetti interessati e condivisione con l'OIV*”.

H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Questo Organismo non partecipa al monitoraggio¹¹ sull'attuazione degli obiettivi del Piano della *performance*, pur tuttavia esercita nei confronti dell'ente un'attività di supporto tecnico-metodologico per ciò che concerne l'intero ciclo della *performance* per il tramite di osservazioni, proposte migliorative e suggerimenti volti a garantire la coerenza delle linee operative con le disposizioni normative e con le indicazioni contenute nelle delibere CiVIT/ANAC¹².

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Prof. Simone Lazzini

¹¹Di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009.

¹² Ai sensi dell'art. 14, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.

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.

Il questionario è stato compilato da questo Organismo in base alle informazioni acquisite dall'INL e la relazione, unitamente all'allegato, sarà pubblicata, a cura dell'Agenzia, nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale dell'INL, nella pagina "*Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni*" della sottosezione di I livello "*Controlli e rilievi sull'amministrazione*", sottosezione di II livello "*Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*".