

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**

---

2024

## Premessa

Il legislatore ha introdotto con il d.lgs n. 150 del 2009 (riformulato dal d.lgs. n. 74 del 2017), e con il successivo decreto-legge n. 80 del 2021 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 2021, istitutivo del PIAO<sup>1</sup>, Piano integrato di attività e Organizzazione) un nuovo assetto dei processi di programmazione, rendicontazione e valutazione, coordinandoli all'interno di un percorso finalisticamente integrato, nel quale al tradizionale “ciclo della performance”, ha inteso affiancare altri settori e ambiti di analisi che, unitamente alla performance, costituiscono e definiscono l'unitarietà di azione dell'Amministrazione in vista della sua attitudine e capacità alla produzione di “valore pubblico”.

Partendo da tale premessa, pertanto, il PIAO ha 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.

In tale contesto, la delibera Civit/Anac n. 23 del 2013 preserva e conserva ancora la funzione di assicurare che i procedimenti messi in atto dall'Amministrazione siano monitorati e verificati e di volta in volta, se necessario, implementati. Tale documento assegna agli OIV il compito di riscontrare 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 di intervento.

Per ciò che concerne l'anno 2023, con DM n. 50 del 29 marzo 2023, è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per il triennio 2023 – 2025, comprensivo di n. 12 allegati, complessivamente riproducenti le sezioni e sottosezioni di cui al DPCM 30 giugno 2022, n. 132. Dalla lettura del suddetto documento di programmazione si può evincere la natura composita e la vasta articolazione dei suoi contenuti poiché il PIAO, oltre a recepire gli obiettivi della programmazione strategica derivante dalle priorità politiche del Ministro di cui all'Atto di indirizzo del 29 dicembre 2022, con DM n. 229, 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.

---

<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”

La delibera n. 23 citata, per quanto antecedente alle novelle successive, già in passato focalizzava la sua attenzione sul monitoraggio delle scelte operate dall'Amministrazione in tema di *performance*, di anticorruzione e trasparenza, attraverso gli allegati 1, 2 e 3, che tuttora danno evidenza, nelle diverse fasi dell'anno, dello stato evolutivo degli strumenti in uso all'amministrazione. Il focus prevalente richiesto all'OIV è, indubbiamente, 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 e alle premialità; 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.

### **A) Performance organizzativa**

La sezione di cui all'art. 2 del DPCM 30 giugno 2022, n. 132 enuncia la performance come uno degli ambiti di declinazione dell'articolato processo di programmazione. Nel Ministero del lavoro il tema della performance "organizzativa" è stato oggetto di approfondimento quale conseguenza anche della revisione operata sul Sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato nel corso del 2023<sup>2</sup> e sul cui testo l'OIV, così come richiesto dalla normativa<sup>3</sup>, ha espresso parere favorevole<sup>4</sup>. L'intervento modificativo operato dall'Amministrazione ha avuto il fine di aggiornare il Sistema di valutazione del 2011, nel quale erano sostanzialmente assenti e poco esplorati elementi di analisi in ordine alla performance organizzativa, mentre era possibile riconoscere uno stato di regolamentazione sufficientemente evoluto nei riguardi della performance "individuale". La necessità di approfondire la performance organizzativa, che ha costituito indubbiamente la vera novità del ciclo della performance introdotto dal d.lgs. n. 150/2009, si è tradotta nella necessità, nel nuovo Sistema, di declinare meglio il concetto di tale tipologia di performance determinando, quale effetto regolatorio, una maggiore e più specifica evidenza di quest'ultima nel contesto della cd. performance complessiva dell'Amministrazione.

Non solo: il Sistema adottato nel 2023 ha inteso regolare tipologie di incarichi non precedentemente normati<sup>5</sup> (alla cui valutazione si perveniva applicando analogicamente, per quanto estensibili, le regole previste per la dirigenza apicale) e definire più chiaramente le modalità valutative di altre tipologie di incarico, anche dirigenziale, definendone le caratteristiche<sup>6</sup>, caratterizzate in

<sup>2</sup> Sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato con DM 27 giugno 2023, n. 94

<sup>3</sup> Art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009 (Sistema di misurazione e valutazione della performance) come modificato dall'art. 5, comma 1, lettera a) del d. lgs. n. 74/2017 maggio 2017.

<sup>4</sup> Approvazione dell'OIV rilasciata con nota dell'8 maggio 2023, prot. n. 380.

<sup>5</sup> Le figure dirigenziali apicali delle Agenzie (INL e ANPAL)

<sup>6</sup> E' il caso dei componenti ministeriali dei Collegi sindacali INPS e INAIL e del titolare di incarico di studio e consulenza.

ragione della specificità delle funzioni svolte<sup>7</sup> e/o per le quali era stata scelta una modalità valutativa semplificata.

Nel parere rilasciato l'8 maggio 2023 lo scrivente così si è espresso *“si riconosce che l'aver predisposto il nuovo Sistema di misurazione valutazione atualizzando taluni indirizzi del Dipartimento di Funzione Pubblica (interventuti nel corso degli anni sulle tematiche de qua), rappresenti indubbiamente un passo in avanti volto ad aggiornare gli strumenti predisposti e ad approcciare in chiave evolutiva tutti gli aspetti e le tematiche al momento non ancora implementati e/o valorizzabili.”* Nondimeno questo Organismo – consapevole anche del nuovo disegno riorganizzativo che si andava definendo per questa Amministrazione nel corso del 2023, ha già in quella circostanza anticipato che *“già oggi è opportuno prefigurare l'utilità di possibili aggiornamenti che gli esiti e le evidenze della prassi applicativa dovessero suggerire in funzione correttiva e migliorativa. A ciò si aggiunga che il sopravvenire di ulteriori modifiche ordinamentali che potrebbero incidere sugli attuali assetti dell'Amministrazione o possibili future determinazioni da parte del legislatore o del Dipartimento di Funzione Pubblica concorrerebbero a rendere necessaria una rivisitazione di questa nuova regolamentazione.”*

Il Sistema approvato nel 2023 ha, dunque, come ambito temporale di applicazione il 2024, ma già si può anticipare che il Dicastero ha avviato e posto in essere, all'inizio del corrente anno, una ulteriore, sostanziale modifica del Sistema sopra citato, a causa del processo riorganizzativo nel quale è coinvolto e che ha decretato il passaggio dell'Amministrazione da un assetto “segretariale” ad un assetto “dipartimentale”.

Le ricadute applicative del Sistema del 2023 (operativo nel 2024) si vedranno nella fase valutativa che avrà ad oggetto la performance del 2024, e dai cui esiti sarà possibile trarre evidenze finalizzate ad ottimizzare regole e strumenti che si dovessero ritenere necessitanti di miglioramento e perfezionamento.

Nel predetto Sistema approvato nel 2023 sono ancora in fase di implementazione gli strumenti e le procedure finalizzate ad attuare la cd. *“performance partecipativa”* da parte degli *stakeholders*, le cui indicazioni precettive sono contenute nelle Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 4 del 2019. E, a parere dello scrivente, sono ancora da declinare le modalità e le regole per pervenire ad una rendicontazione unitaria delle singole e diverse sezioni del PIAO, così come individuate nel DPCM citato, al fine di poter addivenire alla formulazione di quel giudizio di valore complessivo sull'Amministrazione richiesto dal legislatore, in grado di apprezzare i differenti apporti e i risultati conseguiti nei diversi ambiti nei quali si articola e si struttura il variegato processo di

---

<sup>7</sup> Il riferimento è agli Uffici di diretta collaborazione di cui all'art. 1, comma 2 del DPCM 20 gennaio 2015, n. 77, nonché del Dirigente generale e di seconda fascia dell'Unità di missione.

programmazione. Pertanto, a parere di questo Organismo, si ritiene sia necessario pro futuro avviare approfondimenti per pervenire alla individuazione di meccanismi atti a individuare modalità di rendicontazione coordinate tra le distinte quattro sezioni del PIAO, spendibili in chiave di misurazione e valutazione della performance complessiva.

Utile, tuttavia, è rappresentare che oltre alle citate Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica sulla performance organizzativa, devono essere richiamate quelle emanate nel 2019 aventi come campo di applicazione la “performance individuale”<sup>8</sup>; prescrizioni rilevanti per il loro portato fortemente innovativo pur se sostanzialmente non ancora non recepite, nelle parti più evolute, nel Sistema del 2023. E, per quanto emanate a ridosso della fine dell’anno 2023, si citano anche le “Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale” emanate dal Ministro della Funzione Pubblica il 28 novembre 2023, che risultano essere confermate, rafforzative e ulteriormente innovative rispetto a quelle del 2019.

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, in considerazione del fatto che le valutazioni delle performance per l’anno 2023 (assoggettate ancora al Sistema di misurazione e valutazione del 2011) sono ancora in itinere, per tutti i livelli di inquadramento (dirigenza, apicale e non, e aree funzionali)

## **B) Performance individuale**

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

In ordine alla performance individuale lo scrivente OIV, relativamente al Sistema del 2023, ha riscontrato che vi sono *“spazi e ambiti di miglioramento e approfondimento, riferiti alla implementazione di ulteriori processi e metodologie che risultano solo abbozzati in questa versione”* anche con riferimento alla necessità di individuazione e regolamentazione *“delle metodologie previste dalla Linee guida n. 5/2019 del Dipartimento di Funzione Pubblica sulla valutazione individuale, che ne amplia gli ambiti possibili di applicazione”*. Tali Linee Guida, infatti, in termini di processo valutativo, vanno oltre la tradizionale suddivisione tra “risultati” e “comportamenti” e assumono a criterio di analisi anche altre modalità di valutazione, oltre quella gerarchica, coinvolgendo una pluralità di soggetti, interni o anche esterni all’organizzazione, per arrivare gradualmente alla valutazione a 360° (es: valutazione dal basso, fra pari, collegiale etc).

Si anticipa, al riguardo, che anche le nuove indicazioni di Funzione Pubblica dell’ottobre 2023 rafforzano l’idea di una valutazione individuale più integrata, aperta al contributo di più soggetti, che

---

<sup>8</sup> Linee Guida n 5 del dicembre 2019

possa costituire, da un lato, leva motivazionale per il personale valutato (valorizzando autenticamente il contributo di chi all'interno della propria organizzazione abbia saputo contribuire maggiormente alla performance di quest'ultima); dall'altro, si configuri come indicatore significativo per soppesare l'efficace gestione delle risorse umane, valutando positivamente l'apertura della dirigenza a ricorrere a modalità di organizzazione più moderne del capitale umano nel campo della formazione, della promozione del lavoro agile nelle sue diverse tipologie, del benessere organizzativo, delle politiche di conciliazione vita – lavoro, del coinvolgimento del personale ai processi interni attraverso lo sviluppo di modalità lavorative più partecipate, finalisticamente orientate ai risultati su cui parametrare i rendimenti individuali e della partecipazione dei propri collaboratori ai percorsi valutativi che li riguardano.

A parere dello scrivente il Sistema del 2023, quanto alla valutazione individuale, segna qualche passo avanti rispetto al precedente, poiché offre al valutatore strumenti più idonei *“a formulare espressioni di valore indicative di giudizi parametrati il più possibile a elementi oggettivi”*. In tal senso si è tentato di preservare la necessità di contingentare l'ambito di discrezionalità nella misurazione e valutazione della dimensione dei cd. *“comportamenti”*, anche e soprattutto in relazione alla qualificazione della fattispecie integrante la cd. *“valutazione negativa”*. Pertanto, *“deve ritenersi che l'individuazione, nel Sistema redatto, della ‘mappatura dei ruoli organizzativi’, la previsione di ‘tre tipologie di capacità’ e la selezione dei ‘descrittori dei comportamenti attesi’ rappresentino un primo risultato, pur sempre ottimizzabile, utile a perseguire quei criteri di omogeneità e uniformità applicativa che sono principio cardine di riferimento di un Sistema di misurazione e valutazione più aderente alle prescrizioni normative”*.

Come già detto, tuttavia, il Sistema approvato nel 2023 ha come ambito temporale di applicazione il 2024.

Per ciò che concerne, invece, gli esiti della valutazione individuale per l'anno 2022, espletata nel corso del 2023, le regole adottate e le procedure esperite sono quelle contemplate nel Sistema del 2011.

## **2. Personale dirigenziale**

Le risultanze della valutazione della dirigenza acquisite nel 2023 per la performance individuale dell'anno 2022 sono le seguenti.

Le posizioni dirigenziali apicali soggette a valutazione sono state: n. 13 Direttori generali; n. 2 dirigenti apicali presso il Collegio dei Sindaci INPS; n. 3 dirigenti apicali presso il Collegio dei Sindaci dell'INAIL; n. 1 posizione apicale in qualità di Commissario straordinario dell'ANPAL e n.

2 posizioni apicali in qualità di Capo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)<sup>9</sup>. Per tutta la dirigenza apicale complessivamente valutata il procedimento si è concluso con l'assegnazione della fascia più alta, sebbene con punteggi differenziati, nel mese di dicembre 2023.

I dirigenti di II fascia che nel 2023 sono stati assoggettati a valutazione per la performance del 2022 sono stati complessivamente n. 47<sup>10</sup>. Tutti sono stati collocati nella fascia più alta, ad eccezione di n. 1 unità collocata nella fascia intermedia. Più in dettaglio, è stato riconosciuto un punteggio di 100 punti a 20 dirigenti; 99,19 punti ad 1 dirigente; 99 punti a 8 dirigenti; 98 punti a 4 dirigenti; 97,7 punti ad 1 dirigente; 97,5 punti a 2 dirigenti; 97 punti a 4 dirigenti; 96 punti a 3 dirigenti; 95 punti a 3 dirigenti; 88 punti a 1 dirigente. Il processo di valutazione per costoro si è concluso nel mese di luglio 2023.

### 3. Personale delle aree funzionali

Il personale delle aree funzionali coinvolto nel processo di valutazione riferito all'anno 2022 ammonta a 777<sup>11</sup> unità. Queste ultime sono state ripartite per classi di premio/punteggio nella seguente suddivisione, secondo il dato aggregato fornito dall'Ufficio competente: n. 678 unità sono state collocate nella fascia di premialità con punteggio da 100 a 90; n. 75 tra 89 e 60 e n. 24 con un punteggio inferiore a 60. Il processo di valutazione per le aree funzionali si è concluso nel mese di ottobre 2023.

#### C) Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Il ciclo della *performance*, introdotto dal citato d.lgs. n. 150 del 2009, riformulato dal d. lgs n. 74 del 2017, si concretizza in 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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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

<sup>9</sup> Nel corso del 2022 si sono avvicinati due dirigenti apicali nelle funzioni di Capo dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

<sup>10</sup> Nota DG Personale del 17 aprile n. 2024 prot. n. 252.

<sup>11</sup> Nota DG Personale del 13.1.2023 riferita all'All. 3 della delibera ANAC.

del personale e delle attività formative. Con esso il tema dell'integrazione degli esercizi e delle attività si amplia, si coordina e si specifica e si formalizza in un unico documento, per il quale sono state definite distinte forme di monitoraggio, e attraverso il quale il legislatore ha voluto aprire a una visione complessiva e globale delle attività e delle progettualità delle amministrazioni, in modo da coltivare ed educare ad una visione, anche di medio lungo periodo, della direzione intrapresa dall'Amministrazione, finalisticamente orientata alla qualità, all'efficienza, alla produttività e alla produzione del cd. valore pubblico.

Si rappresenta che i contenuti della direttiva generale annuale del Ministro (atto gestionale funzionale anche alla valutazione delle performance), 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 2023 – 2025. I due cicli, infatti, dovrebbero tendere sempre di più ad una convergenza finalistica, poiché rappresentano in qualche modo le due facce di una stessa medaglia, declinando il *cascading* degli obiettivi in relazione alla prospettiva, contabile-finanziaria e strategica, da cui si guarda il processo in cui si articola la programmazione ministeriale.

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 ed implementato per fornire la consuntivazione dei dati anche sugli obiettivi specifici triennali e annuali della direttiva.

La competenza dell'OIV in tema di monitoraggio continua ad essere riconosciuta dall'art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009<sup>12</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 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

---

<sup>12</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).*



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>13</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 2022 con DM n. 93 del 27 giugno 2023. Tale documento si connota anche delle schede dei distinti obiettivi individuali dei Direttori generali riepilogative delle attività espletate nel corso del 2022. L'OIV ha successivamente validato la Relazione sulla performance in data 1 agosto 2023, senza osservazioni, rilevando un netto miglioramento nei contenuti del documento, maggiormente conforme ai requisiti e ai criteri richiesti dalle Linee Guida di Funzione Pubblica n. 3 del 2018 e apprezzando in ogni caso gli sforzi compiuti dall'Amministrazione nel colmare i ritardi che si sono succeduti nel tempo, con ricadute sul ciclo della performance in termini di disallineamento tra fase di programmazione e fase di valutazione, e valutando positivamente l'adozione del Sistema di valutazione nel corso del 2023, che indubbiamente ha segnato un momento importante di revisione e prospettiva.

Il documento di validazione è stato, poi, successivamente pubblicato sul sito istituzionale del Dicastero.

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

Al riguardo si rinnova che, nel corso del 2023, l'Amministrazione ha adottato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, il cui ambito di applicazione sarà esteso solo alle valutazioni del 2024, stante l'avviato nuovo aggiornamento di quest'ultimo a causa dell'adeguamento del Sistema al nuovo assetto dipartimentale dell'Amministrazione.

---

<sup>13</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>14</sup> e, in applicazione del decreto istitutivo dell’Ispettorato nazionale del lavoro (INL), esercita le funzioni e i compiti di cui all’art. 14, comma 4 del decreto legislativo n. 150/2009 anche con riferimento a questa Agenzia<sup>15</sup>. Si segnala che, a seguito dell’adozione del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 novembre 2023 n. 230<sup>16</sup>, (attuativo della nuova organizzazione del Ministero), a decorrere dal marzo 2024 si operi il trasferimento delle funzioni espletate dall’Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro (ANPAL) al Ministero con conseguente soppressione della medesima Agenzia e, dunque, l’OIV cessa di svolgere i compiti e le funzioni contemplate dal decaduto d. lgs. 150 del 2015, art. 4, comma 16 riferite al soppresso ente.

Di conseguenza l’OIV nel corso del 2023, e tuttora, in attesa che vengano emanati i provvedimenti attuativi, sta continuando ad operare sulla base delle previsioni della normativa contemplata nell’art. 11 del DPR 20 gennaio 2015, n. 77<sup>17</sup>, ai sensi del quale l’Organismo si avvale, per lo svolgimento dei propri compiti, di una Struttura tecnica permanente di supporto<sup>18</sup> (cui è preposto un Responsabile)<sup>19</sup>. Il nuovo regolamento di organizzazione del Ministero citato, strutturato per dipartimenti, norma le competenze dell’OIV (art. 15) e della Struttura Tecnica (art. 16), prevedendo per quest’ultima che ad essa sia preposto un Responsabile che, a differenza della precedente riorganizzazione del 2015, “*sia nominato dal Ministro con proprio decreto, su proposta dell’unico componente dell’OIV ovvero del Presidente del collegio*”. Tale Ufficio dovrebbe essere dotato 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>20</sup>

<sup>14</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>15</sup> L’Ispettorato nazionale del lavoro, ai sensi del decreto istitutivo (art. 5, co. 4, d.lgs. n. 149 del 2015 per l’INL si avvale, 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>16</sup> Recante il “Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli Uffici di diretta collaborazione”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 38 del 15 febbraio 2024. Il provvedimento dispone che a partire dal primo marzo 2024 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali assuma una nuova struttura organizzativa.

<sup>17</sup> Regolamento di organizzazione degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dell’Organismo indipendente di valutazione della performance.

<sup>18</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>19</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>20</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.)*”

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 fino al 2023), la Struttura tecnica ancora oggi registra carenza d'organico, più volte rappresentata ai vertici istituzionali e, nonostante il nuovo Regolamento stabilisca che il suo contingente non possa superare complessivamente le 6 unità, l'Ufficio è attualmente al di sotto di tale parametro.

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

L'Amministrazione si avvale di numerosi supporti di carattere tecnico - informatico che presidiano le diverse attività, compiti e procedure poste in essere dai Centri di responsabilità amministrativa. Si tratta di piattaforme informatiche interne o sistemi informativi anche esterni, preposti allo svolgimento delle funzioni in un'ottica evolutiva, attuativa delle finalità dell'agenda digitale.

Tra essi si segnalano, nello specifico:

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

Questi citati sono i supporti informatizzati preposti alle attività gestionali di carattere trasversale, ma all'interno dei singoli Centri di responsabilità amministrativa è possibile individuare distinte piattaforme volte a consentire un numero rilevante di attività, anche di natura interistituzionale.

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

In tema di trasparenza e anticorruzione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha attuato tutte le iniziative previste e programmate nel PIAO, attraverso la forte e costante azione di impulso, coordinamento e vigilanza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nello specifico, sono state messe in atto le attività finalizzate alla implementazione degli strumenti necessari in ordine alle piattaforme informatiche o a portali specifici, primo tra tutti la "sezione di

Amministrazione trasparente” (cd. PAT) che contempla la costante implementazione dei sottostanti *database*, aggiornati in funzione della nuova architettura strutturale decorrente dal 16 luglio 2022.

Come accennato, la programmazione in materia di trasparenza e anticorruzione è diventata parte integrante del PIAO 2023 - 2025, costituendo una sottosezione distinta all'interno della sezione “*Valore pubblico, performance e anticorruzione*”<sup>21</sup>. In tal senso gli allegati n. 1 (mappatura dei processi), n. 6 (mappatura del rischio e delle misure generali), n. 7 (misure specifiche), n. 8 (flussi informativi) sono l'articolazione delle attività e degli adempimenti in materia sia di trasparenza che di anticorruzione. Nel PIAO sono anche presentati gli obiettivi (triennale e annuale) assegnati al Responsabile, declinati con le stesse caratteristiche degli obiettivi presentati nella direttiva annuale del Ministro per il 2023.

In specifica pagina<sup>22</sup> (denominata “prevenzione corruzione”) della sezione “Amministrazione Trasparente” è possibile reperire la relazione annuale del RPCT sull'efficacia delle misure di prevenzione relative all'annualità 2023, avente valenza di monitoraggio esperito ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012.

Nel corso del 2023 è stata effettuata l'attestazione degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023. Tale adempimento è stato assolto dall'OIV nei tempi previsti dalla procedura, che ha introdotto una nuova metodologia, volta ad informatizzare la modulistica, veicolandola su apposito Portale messo a disposizione dall'Agenzia. Ciò ha, di fatto, reso superato l'invio informatico delle schede e dei documenti di attestazione, prevedendo, per l'appunto, un meccanismo di allegazione diretto sul predetto Portale. L'attestazione degli obblighi da parte dello scrivente Organismo, peraltro, ha visto la collaborazione puntuale e costante dell'RPCT che, da subito, non ha solo avviato le opportune verifiche, ma si è prontamente attivato per indirizzare le stesse Direzioni generali a completare la pubblicazione delle informazioni mancati e/o carenti, offrendo a questo Ufficio un prezioso e fattivo supporto. Si aggiunge, altresì, che questa preziosa opera di collaborazione è stata resa possibile anche grazie alla Rete dei referenti della trasparenza che, coordinata dal RPCT, ne supporta l'operato, svolgendo attività costante di implementazione e monitoraggio, anche su impulso e verifica del predetto Responsabile.

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

Con DM 8 agosto 2023, n. 108<sup>23</sup> sono stati individuati i **servizi erogati** dal Ministero ed i relativi **standard di qualità**, per l'annualità 2023. Trattasi, come noto, di un aggiornamento annuale previsto

<sup>21</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.

<sup>22</sup> Reperibile al link [https://trasparenza.lavoro.gov.it/index.php?id\\_sezione=769](https://trasparenza.lavoro.gov.it/index.php?id_sezione=769)

<sup>23</sup> [https://trasparenza.lavoro.gov.it/index.php?id\\_sezione=632link](https://trasparenza.lavoro.gov.it/index.php?id_sezione=632link)

dal legislatore<sup>24</sup> finalizzato all'aggiornamento e all'eventuale implementazione o revisione delle schede dei servizi erogati dal Ministero, ripartiti per Direzioni generali, 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. 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, si rinvia alle pagine internet<sup>25</sup> del Dicastero, specificamente alla sottosezione del PAT dedicato alle "attività e procedimenti", che dettaglia i procedimenti distinguendoli per tipologie. Si ricorda, in tema di procedimenti, che il monitoraggio sui tempi procedurali e relativi risultati<sup>26</sup> 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**

Dal sistema di misurazione del 2011 si evincono le regole della misurazione e valutazione della dirigenza, apicale e di seconda fascia, e delle aree funzionali. La modulistica adottata intercetta le risultanze delle schede di monitoraggio degli obiettivi della direttiva, per la parte concernente gli obiettivi di programmazione della dirigenza, nella misura del 70% della performance operativa e del 30% invece per i cd. comportamenti organizzativi. Per il personale delle aree funzionali le schede sono state predisposte tenendo conto in parte dei criteri offerti dalla contrattazione collettiva: sulla base del Sistema del 2011 la performance individuale è ripartita, rispettivamente, per il 60% tenendo conto della cd. performance operativa e per il 40% dei comportamenti organizzativi. Il Sistema di misurazione applicato al personale dirigenziale prevede tre classi di punteggio (cd. fasce di merito),

<sup>24</sup> Art. 32, comma 1, del d.lgs. 33/2013 e s.m.i..

<sup>25</sup> [https://trasparenza.lavoro.gov.it/pagina22\\_tipologie-di-procedimento.html](https://trasparenza.lavoro.gov.it/pagina22_tipologie-di-procedimento.html)

<sup>26</sup> Previsto dall'art. 1, comma 28, della legge n. 190 del 2012.

mentre per la misurazione del personale delle aree funzionali sono previste 8 classi di punteggio. In ciascuna delle classi di merito è possibile differenziare i punteggi.

Si precisa che nel corso degli anni sul processo di programmazione sono intervenute modifiche che hanno innovato la tipologia degli obiettivi, senza che ciò trovasse riscontro nelle classificazioni degli obiettivi contemplati nel Sistema del 2011. Pertanto, per l'applicazione delle regole di quest'ultimo, si è proceduto per analogia adattando le regole del 2011 alla nuova programmazione. Inoltre, ai fini della erogazione della produttività individuale, per la valutazione della componente cd 'organizzativa' della performance si è fatto ricorso, di fatto, all'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, nel suo *cascading* di obiettivi, conseguente alla nuova struttura concettuale del PIAO.

Traguardo da raggiungere nei prossimi esercizi, anche per il potenziamento delle funzioni di controllo strategico cui il monitoraggio dell'OIV è preposto, sarà anche quello di pervenire alla definizione e alla adozione di un sistema di controllo di gestione, tuttora allo studio dell'amministrazione, da conformare sulla base del nuovo assetto dipartimentale dell'Amministrazione.

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