

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI

ORGANISMO INDEPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE

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

2025

Premessa

Nel corso del 2024 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha operato una complessa riorganizzazione dei propri assetti ordinamentali, per effetto del DPCM del 22 novembre 2023, n. 230¹. Questo provvedimento, intervenendo sulla struttura dell’Amministrazione, ne ha modificato la configurazione da segretariale a dipartimentale, ai sensi e per gli effetti dell’art. 5 del d.lgs. n. 300/1999. Gli importanti cambiamenti intervenuti sull’organizzazione e sulle competenze del Dicastero sono tuttora - ossia al momento in cui viene redatta la presente relazione - in fase attuativa; pertanto, nel corso 2024, si è reso necessario assicurare correttezza all’azione amministrativa per mezzo di una direttiva di avvalimento che ha consentito a ciascuna unità organizzativa, nella fase perdurante di transizione degli assetti tuttora in corso, di proseguire efficacemente nella continuità delle funzioni.

Ciò non ha precluso, tuttavia, l’assolvimento da parte dell’Amministrazione degli obblighi scaturenti dalle normative di riferimento in materia di ciclo della performance², di trasparenza e anticorruzione nonché di erogazione dei servizi (da rendersi, secondo le prescrizioni legislative, in termini qualitativamente efficienti), nonostante la necessità per il Ministero di adeguare strumenti e metodologie in uso, in vista della necessità implementativa di questi ultimi scaturente dai cambiamenti intervenienti.

In tale contesto, la delibera Civit/Anac n. 23 del 2013 continua ad essere riferimento e paradigma degli sviluppi evolutivi dei modelli relativi ai processi della programmazione, del monitoraggio, del rendiconto e della valutazione delle performance attuati dalle Amministrazioni. Con tale delibera viene richiesto alle amministrazioni pubbliche di dar conto degli aggiornamenti intervenuti e/o delle necessità di affinamento evolutivo degli strumenti, laddove i relativi processi non risultino adeguatamente valorizzati e/o attualizzati.

Al fine di corrispondere alle esigenze informative della citata delibera, questo OIV ha sottoposto agli uffici interessati l’Allegato 1, richiedendone la compilazione. Gli esiti di tali rilevazioni sono stati poi elaborati dallo scrivente per fornire una rappresentazione unitaria ed aggregata dei dati, illustrati nei successivi paragrafi.

In ossequio alle tempistiche dell’art. 10 del d.lgs. 150/2009 (riformulato dal d.lgs. n. 74 del 2017), il Ministero in data 31 gennaio 2024 con DM n. 12 ha approvato il Piano integrato di Attività e Organizzazione (cd. PIAO, istituito dal decreto-legge n. 80 del 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 113 del 2021), emanando successivamente, in data 29 novembre 2024, con DM n. 180,

¹ Concernente il “Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli Uffici di diretta collaborazione”.

² D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 concernente “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e sue s.m.i

un aggiornamento rispetto alla versione di gennaio, per effetto della transizione dell’organizzazione ministeriale – a decorrere dal 1° marzo 2024 - da un assetto segretariale ad uno dipartimentale, così come previsto dalle disposizioni normative di cui al DPCM n. 230 citato, nell’ottica dell’adeguamento della programmazione alla nuova configurazione ordinamentale.

Ciò ha comportato che l’originaria programmazione, inizialmente intestata al Segretario generale e ai direttori generali, è stata rivisitata nelle sue declinazioni specifiche riferite alle strutture apicali, per essere poi assegnata, in modo distinto, ai Capi Dipartimento e ai direttori generali, secondo un diversificato *cascading* di obiettivi conseguente alla diversa qualificazione delle titolarità incidenti sulla struttura organizzativa e di conseguenza sul processo di programmazione complessivamente inteso. Nell’aggiornamento al PIAO del novembre 2024, pertanto, sono stati rideterminati diversi obiettivi, alcuni di esclusiva pertinenza dei Capi dipartimento (obiettivi della direttiva generale annuale del Ministro ed obiettivi di performance organizzativa) ed altri riferiti ai direttori generali, attraverso un percorso di rimodulazione che ha prodotto modifiche sia alla direttiva generale del Ministro, sia alle sezioni del PIAO riferite alla programmazione triennale.

Come esplicitato anche nelle relazioni degli scorsi anni, il PIAO assurge a documento dalla connotazione unitaria delle diverse tipologie ed espressioni della programmazione; attraverso la previsione di progetti e azioni multidirezionali e multidisciplinari in materia di performance, trasparenza, anticorruzione, organizzazione del lavoro, scelta dei fabbisogni di personale e dei fabbisogni formativi si persegue ciò che il legislatore considera come “valore pubblico”, ossia la capacità del soggetto pubblico di creare policy efficienti, servizi di qualità, generando soddisfazione collettiva nel perseguitamento di interessi specifici di utilità pubblica, senza, tuttavia, trascurare o trascurare i profili interni alla propria organizzazione, relativi alle proprie risorse umane.

In questa visione integrata della programmazione, il PIAO si presenta quale rappresentazione estesa e complessiva coinvolgente i diversi ambiti di intervento dell’Amministrazione, espressivi della capacità di pianificazione e progettazione delle *mission* e delle finalità istituzionali che le sono proprie.

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 continuano a dare evidenza, nelle diverse fasi dell’anno, dello stato evolutivo degli strumenti in uso all’amministrazione. Il focus richiesto all’OIV è, prevalentemente, 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

Il Ministero del lavoro ha attualizzato il concetto di *performance* organizzativa nel Sistema di valutazione del 2023 e nell’aggiornamento a questo, intervenuto nel 2024. Tale ultimo Sistema è stato adottato per assicurare conformità alla nuova configurazione dipartimentale delle regole della misurazione e valutazione della performance introdotte, nel 2023, in riferimento alla struttura segretariale, ed è intervenuto in modo significativo sulle nuove titolarità chiamate ad effettuare tali procedure.

Il nuovo Sistema, infatti, adottato con DM n. 157 del 23 ottobre 2024, innova la precedente regolamentazione del 2023, sostanzialmente individuando nei Capi Dipartimento le figure dirigenziali apicali quali valutatori dei Direttori generali, ferma restando la competenza dello scrivente OIV nel valutare i Capi Dipartimento, il Capo dell’Ispettorato nazionale del lavoro e il dirigente di livello dirigenziale generale di cui all’articolo 17, comma 3, del DPCM 22 novembre 2023 n.230 (cd. incarico di studio e consulenza). A differenza del passato, inoltre, compete al Capo Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro la valutazione delle *performance* dei componenti dei collegi sindacali di INPS e INAIL. Nulla di diverso, invece, il nuovo Sistema contempla rispetto alla regolamentazione precedente per ciò che concerne la valutazione dei Dirigenti non generali e del personale delle aree funzionali, rimasta sostanzialmente invariata.

Ciò premesso, sulla base delle citate novelle, la performance organizzativa di cui al Sistema predetto concerne “*l’insieme dei risultati raggiunti dall’amministrazione nel suo complesso e/o delle sue unità organizzative*”. Sua funzione è quella di permettere “*di programmare, misurare e poi valutare come l’organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell’amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)*”.

In ossequio alle Linee guida n. 2/2017 del Dipartimento di Funzione Pubblica l’Amministrazione, nel Sistema adottato, individua le unità di analisi della misurazione, nonché le singole unità organizzative, rinviando ai successivi aggiornamenti del predetto sistema la declinazione delle ulteriori unità di cui alle citate Linee Guida, ossia i processi e i progetti.

Relativamente all’ampio concetto di *performance* organizzativa sono però ancora da implementare le interconnessioni tra gli obiettivi propriamente qualificati di *performance*

organizzativa (che il PIAO espressamente individua e declina, e che lo scrivente Ufficio monitora in riferimento ai risultati raggiunti dai Capi dipartimento) e gli altri ambiti in cui si concreta l'*agere* complessivo dell'Amministrazione, in funzione delle finalità precipue perseguitate e delle procedure sottese. In tal senso, sono ancora da mettere a regime in termini di tecniche e regole di misurazione e valutazione sia le declinazioni del concetto di “salute dell'Amministrazione”, intesa come patrimonio di risorse tangibili (risorse umane ed economico-finanziarie) ed intangibili (salute organizzativa, professionale, salute di genere, salute etica e digitale), sia l'interconnessione di questa, nelle sue distinte specifiche, con la “valutazione complessiva di performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso”, nella quale concorre anche la cd. “valutazione partecipativa” degli *stakeholders* interni ed esterni (secondo le prescrizioni delle Linee Guida di Funzione Pubblica n. 4 del 2019), ai fini della formulazione – da parte dell'OIV - di un risultato concretamente valutabile in termini di misurabilità. Al riguardo, il Sistema – nello specificare che si procederà ad una implementazione progressiva di strumenti e regole – rinnova la necessità che la programmazione e pianificazione, nel caso di specie, siano orientate anche alla individuazione di obiettivi che, pur non traducendosi direttamente in obiettivi di *performance*, confluiscano nelle relative sezioni e sottosezioni del PIAO (es. obiettivi quali l'attuazione di misure anticorruzione, le azioni positive a garanzia della parità di genere, la realizzazione della piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, l'efficientamento energetico e la razionalizzazione delle risorse strumentali ecc.) e, dunque, siano anch'essi misurati e pertanto rappresentati tramite appositi indicatori, consentendo così una valutazione della performance complessiva dell'organizzazione.

Si aggiunge che “*tali obiettivi, dunque, integrati nel PIAO, costituiscono oggetto di misurazione e valutazione concorrendo alla creazione ed all'implementazione del valore pubblico, quale fine ultimo dell'azione amministrativa, posto al vertice della piramide*”.

Tuttavia, la valutazione finale da parte dell'OIV della *performance* complessiva non è al momento ancora formulabile nella sua piena espressione, poiché non sono state ancora individuate procedure e regole di misurazione *ad hoc* che supportino l'OIV nella espressione di quel giudizio complessivo e definitivo che tenga conto di tutti gli elementi di cui si è fatto cenno.

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 dal nuovo Sistema di cui si è fatto cenno e sul quale ambito e dimensione ci sono da effettuare ancora approfondimenti e specificazioni maggiormente funzionali a coordinare la

performance organizzativa con quella individuale, così come peraltro postulato e riconfermato anche di recente dalle Linee guida del 23 novembre 2023 del Ministro Zangrillo.

Il Sistema di misurazione e valutazione adottato nel 2024, nel solco del precedente aggiornamento avviato con il Sistema del 2023, regola, specificandone i tratti, le tipologie di incarichi non precedentemente normati³ (alla cui valutazione si perveniva applicando analogicamente, per quanto estensibili, le regole previste per la dirigenza apicale) e definisce più chiaramente le modalità valutative di altre tipologie di incarico, anche dirigenziale, definendone le caratteristiche⁴, in ragione della specificità delle funzioni svolte⁵ e/o per le quali in passato era stata scelta una modalità valutativa semplificata.

Pertanto, il riscontro dello scrivente Organismo non può che essere di segno positivo in relazione alla evoluzione della disciplina della misurazione e valutazione avviata dal Dicastero, pur avendo espresso all’Amministrazione, nel parere da ultimo rilasciato in data 8 ottobre 2024, la necessità di avviare senza ritardo quelle modifiche e aggiornamenti che sia la prassi applicativa, sia lo sviluppo progressivo pianificato già a monte delle revisioni, si rendono necessarie per il perfezionamento della complessiva regolamentazione in essere.

B) *Performance individuale*

1. Valutazione del processo

In ordine alla *performance* individuale e in riferimento all’ambito soggettivo di applicazione e dunque alle figure dei “valutatori” e dei “valutati”, il Sistema di misurazione e valutazione del 2024 introduce un ulteriore livello, quello dei Capi Dipartimento, assente nella regolamentazione del Sistema del 2023, e valorizza, invece, ciò che già il Sistema del 2023 aveva introdotto in ordine alle regole e agli strumenti di valutazione relativamente a quelli figure istituzionali, apicali e non, che nella precedente regolamentazione del 2011 non avevano trovato specifica regolamentazione (ci si riferisce ai dirigenti apicali collocati fuori ruolo presso i collegi sindacali dell’INPS e dell’INAIL, al Capo dell’Ispettorato nazionale del lavoro, al Commissario straordinario ANPAL⁶, al titolare di incarico dirigenziale di studio e ricerca, nonché al personale in servizio presso gli uffici di diretta collaborazione, sia dirigenziale di seconda fascia che appartenente alle aeree funzionali).

³ Le figure dirigenziali apicali delle Agenzie (INL e ANPAL). Si fa presente, tuttavia che, a decorrere dall’entrata in vigore della nuova riorganizzazione del Ministero, a far data dal 1° marzo 2024 l’Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro è stata soppressa e le sue competenze sono transitate presso il Ministero del lavoro, nella sua nuova articolazione funzionale.

⁴ E’ il caso dei componenti ministeriali dei Collegi sindacali INPS e INAIL e del titolare di incarico di studio e consulenza.

⁵ 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.

⁶ cfr. nota n. 3

Ciò nella precisa volontà di coinvolgere anche tali figure nella prospettiva della misurazione del rendimento individuale, nell'ottica della valorizzazione delle rispettive e distinte posizioni e funzioni, ampliando, pertanto, l'ambito soggettivo della valutazione per favorire la compartecipazione generale anche di costoro alla *performance* dell'Amministrazione nel suo insieme.

Le componenti e gli ambiti della misurazione della performance individuale rimangono sostanzialmente quelli dei “risultati”, perseguiti attraverso il raggiungimento degli obiettivi, e dei cd. “comportamenti”; entrambe le dimensioni sono variamente modulate per ciascuna delle tipologie di inquadramento (area dirigenziale, apicale e di seconda fascia, e aree funzionali).

Il percorso innovativo sulla valutazione individuale, così come, da ultimo, tracciato anche nelle recenti Linee guida del 28 novembre 2023 dal Ministro Zangrillo, (che seguono le Linee Guida n. 5 del 2019) rimane, tuttavia, ancora da implementare significativamente all'interno dell'Amministrazione. Si tratta di indicazioni particolarmente evolute, poiché, andando oltre la tradizionale suddivisione tra “risultati” e “comportamenti”, 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). La portata innovativa di tali prescrizioni richiede ovviamente un momento di confronto significativo e approfondito tra tutti i soggetti istituzionali coinvolti, dall'Amministrazione, ai sindacati, al CUG e al tempo stesso richiede una conoscenza matura ed un'applicazione collaudata degli strumenti della valutazione all'interno degli Uffici, per poter conseguire utilità ed efficacia concrete.

Allo stato attuale non si segnalano sviluppi in ordine a quanto indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica e ciò può essere motivo di un auspicato confronto interdisciplinare ed interdirezionale all'interno dell'Amministrazione, in vista dei successivi aggiornamenti al Sistema attuale.

Si conferma un positivo giudizio da parte dello scrivente per ciò che concerne l'introduzione, nelle due ultime revisioni del Sistema, quella del 2023 e quella del 2024, di elementi e criteri più specificamente orientativi della valutazione individuale, imposti dalla necessità di circoscrivere al massimo la formulazione di giudizi fondati sulla discrezionalità, rendendoli maggiormente ancorati ad elementi circostanziati e assoggettati ad adeguata motivazione.

Pertanto, come già espresso dallo scrivente nel parere rilasciato sul Sistema del 2023, “*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”.

2. Personale dirigenziale

Si rimanda all’Allegato 1 della presente relazione il dettaglio delle informazioni riferite alla *performance* individuale conseguita nell’anno 2023 dal personale dirigenziale, apicale e di seconda fascia, secondo le procedure di valutazione condotte nel 2024, anticipandosi sin d’ora che gli esiti delle procedure di misurazione e valutazione esperite nel corso del 2025 per le *performance* conseguite dal predetto personale nel corso del 2024 non sono ancora disponibili.

Quanto alle risultanze delle valutazioni riferite alle *performance* individuali del 2024 (procedure esperite nel corso del 2025) è necessario specificare che per la dirigenza di 1 fascia all’OIV è stato richiesto di valutare non solo le *performance* individuali dei Capi Dipartimento, così come delle altre figure apicali (Commissario ANPAL, Capo dell’Ispettorato nazionale del lavoro e dirigente con incarico di studio) in base a quanto prescritto dal Sistema di valutazione in uso (adottato con DM n. 157 del 23 ottobre 2024), ma in deroga a quest’ultimo, è stato richiesto all’Organismo di valutare anche i Direttori generali, nonché i componenti dei collegi sindacali che, diversamente, nel nuovo assetto regolatorio, sarebbero dovuti essere valutati, i primi, dai rispettivi capi Dipartimento, e i secondi dal Capo Dipartimento delle politiche del lavoro.

3. Personale delle aree funzionali

Si rimanda all’Allegato 1 della presente relazione il dettaglio delle informazioni riferite alla *performance* individuale conseguita nell’anno 2023 dal personale delle aree funzionali, secondo le procedure di valutazione condotte nel 2024, anticipandosi che gli esiti delle procedure di misurazione e valutazione esperite nel corso del 2025 per le *performance* conseguite dal predetto personale nel corso del 2024 non sono ancora disponibili.

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, del 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. Questa dimensione integrata dei diversi esercizi menzionati è stata certamente rafforzata con l’introduzione del PIAO, ossia del Piano

integrato di attività ed organizzazione, che il legislatore ha disciplinato con il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, individuando non solo i diversi ambiti e le diverse tipologie della programmazione (che ha unificato in un solo complesso documento), ma anche i soggetti attuatori dei monitoraggi, in ragione delle specifiche competenze di cui ciascuno è destinatario (art. 6 del citato decreto).

Con riferimento specifico alla **programmazione** il legislatore - ampliando la cornice programmatica delle Amministrazioni - come accennato ha ritenuto di sostituire il precedente Piano della performance introducendo il PIAO, documento che ricomprende 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 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.

In tale contesto, lo strumento della Direttiva generale annuale del Ministro rimane, anche ai sensi della legge n. 20 del 1994, atto gestionale estremamente significativo per la declinazione dell'attività programmatica del Dicastero; quest'ultima si estrinseca attraverso obiettivi, fungenti allo stesso tempo declinazione degli indirizzi politici dell'Atto di indirizzo dell'organo politico nonché parametro di misurazione della *performance* individuale dei dipendenti pubblici.

Nel corso del 2024 è stato, pertanto, emanato l'Atto di indirizzo del Ministro con DM 29 gennaio 2024 e successivamente sono stati adottati sia il PIAO per l'anno 2024, con DM 31 gennaio 2024, n. 12, che la Direttiva generale annuale, costituente specifico allegato del PIAO. Come tuttavia rappresentato in precedenza, l'entrata in vigore del nuovo Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro a seguito dell'emanazione del DPCM n. 230 del 22 novembre 2023, ha reso indispensabile ripensare la programmazione, inizialmente articolata tra struttura Segretariale e Direzioni generali e successivamente ricalibrata tra Dipartimenti e Direzioni generali. Ne è conseguito un diverso *cascading* di obiettivi che ha interessato sostanzialmente la dirigenza apicale, richiedendosi l'adozione di un nuovo PIAO, adottato con DM n. 180 del 29 novembre 2024 ed una contestuale nuova direttiva.

In relazione alla fase di **monitoraggio**, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha avviato nel corso del 2024 una revisione progettuale del Portale dedicato al monitoraggio della direttiva generale annuale del Ministro (MONDIR), nella necessità di adattare anche l'architettura e la piattaforma informatica al nuovo assetto dipartimentale, istituito dal DPCM n. 230/2023. Al momento

in cui viene redatto il presente documento, la suddetta piattaforma è ancora in fase di implementazione; pertanto, non potendosi acquisire - attraverso la reportistica del Portale - le risultanze della programmazione riferite all'anno in esame (2024), il monitoraggio svolto dai soggetti preposti si è tradotto nell'invio di file per posta elettronica dagli Uffici competenti ai valutatori, file riproducenti i modelli e gli schemi di cui al Portale stesso.

L'auspicio dello scrivente è che si pervenga in tempi celeri al ripristino della piena ed aggiornata funzionalità del citato Portale, che nel corso degli anni ha rappresentato uno strumento quanto mai prezioso per la rendicontazione analitica e dettagliata degli esiti della programmazione ministeriale.

La competenza dell'OIV in tema di monitoraggio sulla programmazione strategica è riconosciuta dall'art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009⁷, 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 citato 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 ancora non emergono chiare e precise indicazioni procedurali e operative che possano indirizzare l'operato dell'Organismo in tale nuova specifica analisi di merito.

Ad 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. 80⁸, 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

⁷Art. 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).*

⁸ 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 funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*.

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, nonostante ampi passi in senso migliorativo quest’ultima abbia compiuto nell’aggiornamento del novo Sistema di misurazione e valutazione.

Per ciò che concerne la fase di **rendicontazione**, il Ministro ha adottato la Relazione sulla performance per l’anno 2024 con DM 30 giugno 2025. Il documento in esame si correda di specifici allegati concernenti approfondimenti sulla “salute di genere”, sulla “salute etica” e sul “Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia”. Come rilevato anche nelle recenti annualità pregresse, il livello qualitativo della rendicontazione è notevolmente migliorato, stante una maggiore attenzione da parte dell’Amministrazione agli esercizi e alle fasi del ciclo della performance di cui al decreto legislativo n. 150/2009.

L’OIV ha successivamente validato la Relazione sulla performance del 2024 in data 15 luglio 2025, 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, apprezzando gli sforzi compiuti dall’Amministrazione non solo nel colmare i ritardi pregressi in ordine all’aggiornamento delle procedure connesse al ciclo della performance, ma anche il grande impegno impiegato nell’allineare gli strumenti operativi (sistemi e mappature) ai nuovi assetti dipartimentali che nel frattempo hanno modificato la configurazione ordinamentale del Dicastero.

Il documento di validazione è stato, poi, successivamente pubblicato sul sito istituzionale del Dicastero in data 16 luglio 2025.

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

Come più volte rammentato, nel corso del 2024 si sono operate le valutazioni riferite al 2023 secondo le regole del Sistema adottato con DM n. 94 del 27 giugno 2023. Le valutazioni per l’anno 2024 ed effettuate nel corso del 2025 si sono svolte, invece, secondo la disciplina di cui al Sistema di misurazione e valutazione delle performance del 27 ottobre 2024, con alcune deroghe di carattere straordinario che hanno interessato, in particolare, la valutazione dei Direttori generali (che non sono stati valutati dai rispettivi Capi Dipartimento), e quella dei componenti i collegi sindacali di INPS ed INAIL (che sarebbero dovuti essere valutati dal Capo Dipartimento del lavoro) e che, diversamente, sono stati valutati dallo scrivente Organismo.

Per ciò che concerne l'assetto organizzativo dell'OIV, va evidenziato che lo stesso è articolato in composizione monocratica⁹ e, in applicazione del decreto istitutivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), esercita tuttora le funzioni e i compiti di cui all'art. 14, comma 4 del decreto legislativo n. 150/2009 anche con riferimento a questa Agenzia¹⁰. Si segnala che, a seguito dell'adozione del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 novembre 2023 n. 230¹¹, (attuativo della nuova organizzazione del Ministero), a decorrere dal marzo 2024 le funzioni espletate dall'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro (ANPAL) sono state trasferite al Ministero del lavoro, 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.

D) Infrastruttura di supporto

L'Amministrazione dispone di numerosi supporti di carattere tecnico – informatico, funzionali allo svolgimento di diverse attività e procedure da parte dei 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 questi si segnalano:

- 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)

Di supporto al monitoraggio della programmazione strategica c'è il Sistema MONDIR che, come accennato, è attualmente in fase di revisione ed aggiornamento, così come è in fase di implementazione un nuovo *software* per il controllo di gestione, sul quale l'Amministrazione sta lavorando, in collaborazione con società esterna, per l'adattamento dei requisiti tecnici e dei contenuti

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

alle competenze e alle linee di attività dell’Amministrazione, interessata da circa tre anni, e a più riprese, da un complesso ed articolato processo di riorganizzazione.

I sopracitati programmi e software sono preposti alle attività gestionali di carattere trasversale, ma deve ricordarsi che all’interno dei singoli Centri di responsabilità amministrativa sono disponibili e in uso distinte piattaforme volte a consentire un numero rilevante di attività, di carattere più strettamente istituzionale e specifico.

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 legislatore con l’introduzione del PIAO ha voluto dare rilevanza autonoma e visibilità specifica agli obiettivi relativi. Ciò si è tradotto nella individuazione di attività cogenti in capo all’Amministrazione, nell’articolato dispiegarsi della programmazione strategica, sulla quale si è esplicata la costante azione di impulso, coordinamento e vigilanza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nello specifico, la programmazione in materia di trasparenza e anticorruzione è diventata parte integrante del PIAO 2024 – 2026, con evidenza specifica delle due distinte tematiche negli alleati n. 5 (“Mappatura del rischio e Misure generali”) e n. 6 (“Misure specifiche”), appositamente riferiti alle iniziative in materia di anticorruzione; e negli allegati 8 (“Obiettivo strategico TPCT”) e n. 9 (“Obiettivo Annuale RPCT”), che più nel dettaglio declinano la programmazione del Responsabile e che, a cascata, coinvolge i titolari delle Direzioni generali nel perseguitamento di iniziative e misure volte alla promozione della trasparenza e all’assolvimento dei connessi relativi obblighi.

Lo stato di attuazione della prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza è da ritenersi come riscontro determinante del livello di salute etica dell’amministrazione, al cui perseguitamento è stato dedicato un distinto e più generale obiettivo specifico (“OS 5 Prevenzione della corruzione e trasparenza del Ministero”), rendicontato attraverso specifici indicatori, esposti nell’Allegato 2 alla Relazione sulla performance redatta dall’Amministrazione per l’anno 2024.

In apposita pagina del Portale Amministrazione trasparente¹² (cd. PAT) è possibile reperire la relazione annuale del RPCT sull’efficacia delle misure di prevenzione relative all’annualità 2024, avente valenza di monitoraggio esperito ai sensi dell’art. 1, co. 14, della legge 190/2012.

Sono state messe in atto le attività finalizzate alla implementazione degli strumenti necessari all’aggiornamento della “sezione di Amministrazione trasparente” che contempla la costante implementazione dei sottostanti *database*.

¹² reperibile al link https://trasparenza.lavoro.gov.it/index.php?id_sezione=769

A tale riguardo si segnala che, in stretta collaborazione con il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero, lo scrivente Organismo ha provveduto ad attestare, sulla base delle indicazioni di cui alla delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024 concernente gli obblighi di pubblicazione, l'aggiornamento delle informazioni sul predetto Portale, pubblicando in data 4 luglio 2024 nella sezione di competenza la predetta attestazione¹³.

F) Definizione e gestione degli **standard di qualità**

Come accennato, a decorrere dal 1° marzo 2024 presso il Ministero del lavoro ha avuto avvio il processo di riorganizzazione che ha istituito n. 3 Dipartimenti in luogo del precedente assetto strutturato in chiave segretariale. Tale circostanza non ha consentito all'Amministrazione - a seguito della nuova ridistribuzione delle competenze presso le nuove strutture dipartimentali - di procedere ad una coerente rappresentazione degli **standard di qualità**, così come di avviare una tempestiva **mappatura dei procedimenti**, proprio in conseguenza della riscrittura delle competenze e delle titolarità tra i diversi neocostituiti uffici.

Tali rilevazioni saranno possibili a completamento delle operazioni tuttora in corso per l'attuazione delle previsioni di cui al DPCM n. 230 citato.

G) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come accennato, nel corso del 2024 sono state attuate le procedure di valutazione per l'anno 2023 del personale, dirigenziale e non dirigenziale, sulla base delle procedure del Sistema adottato nel corso del 2023¹⁴. Questo Organismo, preventivamente all'adozione, aveva espresso parere favorevole al predetto Sistema, che sostanzialmente aggiornava la modulistica, ampliandone l'applicazione a figure apicali non contemplate nella precedente regolamentazione, e allineava maggiormente la rendicontazione alla programmazione, quest'ultima nel frattempo innovata significativamente dalla nuova articolazione contemplata nel PIAO.

Successivamente, nel corso del 2024, l'Amministrazione ha dovuto rivedere l'impostazione del Sistema del 2023 poiché, *medio tempore*, è intervenuta una profonda riorganizzazione del Ministero, che ha ridefinito gli assetti in chiave dipartimentale. Ciò ha avuto quale conseguenza quella di riorganizzare sia il percorso della programmazione sia quello del monitoraggio, della rendicontazione e della valutazione in una prospettiva nuova, per effetto della previsione – nell'ambito della dirigenza apicale – dei Capi Dipartimento, figure istituzionali nuove sostitutive di quella del Segretario generale. Il Sistema del 2024, pertanto, recependo in gran parte le novità procedurali già introdotte

¹³ https://trasparenza.lavoro.gov.it/archivio63_controlli-e-rilievi_0_129_774_1.html

¹⁴ Sistema di misurazione e valutazione adottato con DM n. 94 del 27 giugno 2023

dal Sistema del 2023, ha attualizzato quelle regole ai nuovi assetti organizzativi, entrati in vigore a decorrere dal marzo 2024.

G) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV

Il processo di riorganizzazione di cui si è detto, attuato per effetto dell’emanazione del DPCM n. 230, impattando significativamente su soggetti e procedure, ha imposto al Ministero l’urgenza di riconsiderare molti processi in una prospettiva di adeguamento alle nuove competenze e titolarità. Ne consegue che, ad oggi, il sistema informatizzato di monitoraggio (MONDIR) è in fase di revisione per effetto dell’adeguamento citato. Ciò comporta che nel corso del 2025 le procedure di rendicontazione per l’anno 2024 hanno necessariamente dovuto tener conto della nuova dimensione ordinamentale che, entrata in vigore nel marzo del 2024, è profondamente mutata rispetto al passato.

In ordine alle procedure di monitoraggio degli obiettivi del 2023 e rendicontati nel 2024, invece, questo Organismo ha potuto ancora avvalersi del Sistema MONDIR in uso da anni e, dunque, le procedure di valutazione svolte nel 2024 ed aventi ad oggetto le *performance* del 2023 hanno tenuto conto delle risultanze espresse nella reportistica del predetto Portale, senza che si rilevassero problematiche di sorta.

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