

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE  
POLITICHE SOCIALI

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA  
*PERFORMANCE*

---

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED  
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI  
DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL  
LAVORO**

---

Aprile 2018

## Premessa

Il presente documento ha la finalità di riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) nell'anno 2017, ai sensi del dell'art. 14, co. 4, lett. a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150<sup>1</sup> ed è sviluppato sulla base delle indicazioni fornite dalla CiVIT con la delibera n. 23/2013<sup>2</sup>.

A seguito della legge di riforma n. 183 del 2014 e del conseguente riordino delle competenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto attuativo n. 149 del 14 settembre 2015, è stato istituito l'INL, che ha integrato in un'unica Agenzia i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, dell'INPS e dell'INAIL, con il preciso scopo di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale. Il nuovo Ente è posto sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ha iniziato ad operare il 1° gennaio 2017. La sua creazione si traduce nell'accentramento in un unico soggetto delle funzioni di programmazione e coordinamento dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza previdenziale e assicurativa precedentemente rimessa all'INPS e all'INAIL, al fine di uniformare e razionalizzare i comportamenti del personale ispettivo, di evitare sovrapposizione di interventi e consentire un miglioramento dei servizi.

L'INL, inoltre, è subentrato nelle ulteriori competenze, già esercitate dagli Uffici territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che sono divenuti articolazioni territoriali della nuova Agenzia.

Ai sensi dell'art. 5, co. 4, del citato d.lgs. n. 149 del 2015, l'INL si avvale, per le attività di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 150 del 2009, dello scrivente OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

### A) *Performance organizzativa*

Il funzionamento dell'INL è disciplinato, oltre che dal decreto istitutivo (d.lgs. 149 del 2015), dallo Statuto approvato dal DPR 26 maggio 2016, n. 109, dal DPCM del 23 febbraio 2016 che contiene le disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali del nuovo Ente e dal

---

<sup>1</sup> L'art 14, co. 4, lett. a), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, co. 1, lett. c), n. 1), del d.lgs. n. 74/2017, prevede che l'Organismo indipendente di valutazione della *performance* “*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*”.

<sup>2</sup> 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)*”.

DPCM del 25 marzo 2016 che disciplina la gestione finanziaria, economica e patrimoniale, nonché l'attività negoziale dell'Agenzia.

Con riferimento al sistema di misurazione e valutazione della *performance*, nelle more della piena operatività delle proprie strutture, nel 2017 l'INL ha utilizzato lo stesso sistema adottato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (di cui al DM 7 aprile 2011 e al DM 30 gennaio 2012). Ciò in ragione del regime di avvalimento delle strutture di quest'ultimo da parte dell'INL per lo svolgimento di attività istituzionali e strumentali connesse all'avvio del suo funzionamento, ai sensi dell'art. 24 del citato DPCM 23 febbraio 2016. In fase di elaborazione del proprio sistema, l'Agenzia dovrà tenere in debito conto le disposizioni dei decreti attuativi della legge n. 124 del 2015, tra i quali, in particolare, il d.lgs. n. 74 del 2017, e dovrà pervenire ad un sistema coerente con l'impianto organizzativo del nuovo Ente.

Proprio su tale tematica il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con le Linee guida n. 2 di dicembre 2017, ha fornito indicazioni in ordine alla progettazione e alla revisione del sistema che ogni Amministrazione, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009, adotta e aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa (dell'istituzione nel suo complesso) e di quella individuale (del personale dirigenziale e delle aree funzionali). Al fine di creare valore pubblico, nella fase di misurazione dovranno essere quantificati, tramite appositi indicatori, il livello di raggiungimento dei risultati dell'Amministrazione e degli impatti prodotti su utenti e *stakeholder* e, nella fase di valutazione, dovranno essere analizzati e interpretati i risultati raggiunti rispetto a obiettivi e *target*, tenendo in debita considerazione tutti quei fattori eccezionali, esogeni e endogeni, che possono aver determinato eventuali scostamenti, al fine di poter ottimizzare il successivo ciclo della *performance*.

Premesso quanto sopra, si evidenzia che, nell'anno di riferimento, con decreto del Capo dell'INL n. 20 del 26 luglio 2017 è stato approvato il Piano della *performance* 2017-2019, tenendo conto delle priorità politiche per l'azione amministrativa dell'Agenzia, definite nell'atto di indirizzo del Ministro per il triennio 2017-2019 del 2 dicembre 2016.

Ciò nelle more della sottoscrizione, tra il Ministro e il Capo dell'INL, della Convenzione prevista dall'art. 2, comma 1, del citato d.lgs. n. 149 del 2015 quale strumento negoziale che traduce le direttive politiche contenute nell'atto di indirizzo del Ministro in obiettivi strategici che l'Agenzia si impegna a raggiungere nel rispetto della propria missione istituzionale.

Dalla stipula della predetta convenzione consegue l'attivazione del ciclo di gestione della *performance*, previsto dall'art. 4 del d.lgs. n. 150 del 2009, attraverso l'adozione del Piano della *performance* dell'INL, che, in coerenza con i contenuti e il ciclo di programmazione finanziaria e di

bilancio, individua gli obiettivi strategici e operativi, definisce 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’Amministrazione.

La Convenzione 2017-2019 tra il Ministro del lavoro e il Capo dell’INL è stata siglata in data 28 agosto 2017 e registrata alla Corte dei conti in data 4 ottobre 2017. Oltre ad aggiornare il Protocollo d’intesa del 14 settembre 2016, sull’avvalimento delle strutture del Ministero da parte dell’Ispettorato per lo svolgimento di attività istituzionali e strumentali connesse all’avvio della sua operatività, con la Convenzione si è provveduto a determinare gli obiettivi dell’Agenzia per il medesimo triennio, dalla cui individuazione, tuttavia, non è scaturita la necessità di integrare o modificare gli obiettivi già previsti nel Piano della *performance* approvato nelle more della sottoscrizione della Convenzione stessa.

## **B) Performance individuale**

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

Occorre segnalare che il d.lgs. n. 74 del 2017, nel modificare l’art. 9 del d.lgs. n. 150 del 2009, dedicato alla valutazione della *performance* individuale, ha valorizzato il tema dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi riconducibili all’operato del singolo.

La principale novità riguarda i criteri per la differenziazione delle valutazioni, in quanto il novellato art. 19 del d.lgs. n. 150 del 2009 ha abrogato quella basata sulle fasce di merito, delegando alla contrattazione collettiva, nell’ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, sia il compito di stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la *performance* organizzativa e quella individuale, sia quello di fissare criteri idonei a garantire un’effettiva diversificazione dei trattamenti economici dei collaboratori, sulla base dei giudizi previsti dal suddetto art. 9, co. 1, lett. d).

L’Agenzia dovrà, pertanto, adottare un sistema di misurazione e di valutazione della *performance* coerente con le più recenti metodologie individuate in materia di pianificazione e programmazione strategica.

Di seguito si forniscono le informazioni sugli esiti dei processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e non, per il 2017, anno di avvio dell’INL.

## 2. Personale dirigenziale

Le procedure di valutazione del personale dirigenziale, comprensive anche delle posizioni dirigenziali degli Ispettorati Interregionali e Territoriali del Lavoro, sono tuttora in corso. Al riguardo, si precisa che, in ragione del regime di avvalimento delle strutture del Ministero da parte dell’Agenzia, stabilito con Protocollo d’intesa sottoscritto il 14 settembre 2016 e concernente lo svolgimento di attività istituzionali e strumentali connesse all’avvio dell’operatività, l’INL utilizza, fino al 31 dicembre 2018, il sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dal Ministero.

Con decreto del Capo dell’INL n. 28 del 31 gennaio 2018 si è proceduto alla costituzione del Nucleo per la valutazione, al fine di fornire supporto tecnico al Direttore della Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali nella valutazione dei dirigenti di seconda fascia preposti agli uffici della citata Direzione centrale e alle sedi periferiche dell’Agenzia. Alla valutazione dei dirigenti di seconda fascia preposti alla Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso provvede direttamente il Direttore centrale di detta Direzione.

## 3. Personale delle aree funzionali

Anche le procedure di valutazione del personale delle aree funzionali per l’anno 2017 non si sono concluse.

Con riguardo alla valutazione del personale delle aree funzionali in servizio presso gli uffici territoriali, si evidenzia che la contrattazione decentrata consente di stabilire autonomi criteri per la valutazione e la liquidazione delle somme spettanti a titolo di Fondo Unico di Amministrazione e, dunque, non è possibile individuare classi omogenee di distribuzione nelle quali inserire tutto il personale.

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

Con riferimento alla fase di programmazione, nel Piano della *performance* 2017-2019, approvato con decreto del Capo dell’INL n. 20 del 26 luglio 2017, sono stati declinati gli obiettivi strategici pluriennali e, sulla base di questi, gli obiettivi operativi annuali assegnati alle due direzioni centrali dell’Agenzia di livello dirigenziale generale. Gli obiettivi assegnati, nell’ambito del ciclo della programmazione annuale, alle strutture operative dell’Ente assumono rilevanza per l’individuazione e successiva assegnazione degli obiettivi al personale dirigente di II fascia, anche ai fini della valutazione della *performance* individuale. Per ogni obiettivo strategico e operativo presente nel Piano della *performance*, sono state individuate le strutture responsabili della realizzazione delle attività. Partendo dall’analisi delle variabili esterne e interne, sono stati

individuati 26 indicatori relativi alle attività svolte per la realizzazione di ciascun obiettivo strategico e i corrispondenti risultati attesi. Dagli obiettivi operativi annuali dei dirigenti apicali derivano gli obiettivi operativi (sia organizzativi che individuali) dei dirigenti degli Uffici che afferiscono alle due strutture centrali e dei dirigenti degli uffici interregionali e territoriali. A loro volta, gli obiettivi dei dirigenti di II livello costituiscono la base per la definizione degli obiettivi individuali e/o dei piani operativi di gruppo per il personale occupato.

Per quanto concerne la fase del monitoraggio, quello intermedio, in considerazione dello slittamento dell'adozione del Piano della *performance* 2017-2019 al 26 luglio 2017, è stato effettuato con riferimento al 30 settembre.

Per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi assegnati agli uffici centrali e territoriali dell'Ispettorato, per entrambi i monitoraggi, intermedio e finale, non ci si è avvalsi di un apposito applicativo, il cui utilizzo è auspicabile in quanto garantirebbe modalità procedurali di monitoraggio non solo uniformi per tutte le strutture ma anche tempestive, permettendo, così, di intervenire prontamente con gli interventi correttivi che dovessero necessitare in corso d'opera.

Fase successiva è quella della rendicontazione dei risultati attraverso la predisposizione della Relazione sulla *performance* di cui all'art. 10, co. 1, lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'annualità precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate ed è validata dall'OIV a condizione che sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali.

Tanto si rappresenta in vista della prima Relazione sulla *performance* che l'INL è chiamata a predisporre con riferimento al 2017, anno in cui l'Agenzia, ai sensi del DPCM 28 dicembre 2016, ha preso avvio.

Ultima fase del ciclo della *performance* è il momento della valutazione della *performance*, organizzativa e individuale, per la quale procedura l'INL, come già rappresentato, utilizza, fino al 31 dicembre 2018, il sistema di misurazione e valutazione del Ministero.

Si evidenzia che, oltre al monitoraggio del Piano della *performance*, l'Agenzia, ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. d) del proprio Statuto, al fine di evidenziare l'andamento della gestione in corso, fornisce al Ministro le informazioni relative all'organizzazione, ai processi, all'uso delle risorse e alla rendicontazione dell'attività svolta, mediante *report* periodici semestrali, oltre a una relazione annuale sullo stato di graduale attuazione della piena operatività dell'Agenzia.

Con riferimento, infine, all'assetto organizzativo dell'OIV, ai sensi dall'art. 5, co. 4, del citato d.lgs. n. 149/2015, l'INL si avvale, per le attività di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 150 del 2009,

dell'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In considerazione dell'avvalimento anche da parte di ANPAL, è auspicabile l'implementazione dell'organico della Struttura tecnica a supporto dello scrivente OIV. Ciò anche alla luce della novella di cui al d.lgs. n.74/2017 e delle Linee guida di Funzione Pubblica n.2/2017, per le quali le funzioni attribuite agli OIV sono attuabili solo attraverso un'adeguata Struttura tecnica, in possesso delle conoscenze e delle competenze professionali necessarie per garantire il supporto tecnico-metodologico all'Amministrazione.

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

L'INL ha, opportunamente, più volte rappresentato al Ministero l'esigenza di disporre, in regime di avvalimento, di un apposito applicativo informatico per il monitoraggio degli obiettivi, di primo e secondo livello, assegnati a tutte le strutture dell'Agenzia, ivi comprese quelle territoriali, ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli stessi.

In materia di dematerializzazione e di semplificazione degli oneri informativi e amministrativi, poi, è auspicabile che l'INL adegui sempre più le proprie procedure interne, connesse ai procedimenti di competenza, alla relativa normativa, garantendo, nel contempo, la qualità dei dati e la sicurezza nella loro raccolta e archiviazione.

Con riguardo all'infrastruttura di supporto, nel corso del 2017, l'INL ha utilizzato i sistemi informatizzati relativi alla contabilità generale SICOGE-ENTI, al protocollo informatico e alla gestione del personale GLPERS, fra i quali, gli ultimi due in regime di avvalimento, in quanto resi disponibili dal Ministero all'Agenzia.

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

L'art. 2, comma 5, del citato DPCM del 23 febbraio 2016, recante "*Disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro*" prevede che il Direttore dell'Agenzia ricopra l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi della legge n. 190 del 2012, e svolga le funzioni di Responsabile per la trasparenza, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013. Con DPR 3 marzo 2017, il dott. Paolo Pennesi, già nominato, con DPR 30 novembre 2015, Direttore dell'INL, a decorrere dal 1° dicembre 2015 e per la durata di tre anni, è stato confermato tale fino alla scadenza naturale del mandato in corso.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2017-2019 (PTPCT) è stato adottato dall'INL con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 2017 nell'adunanza del 13 marzo 2017 e pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia il 24 marzo 2017. Esso contiene, in linea

con quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 33 del 2013, come novellato dal d.lgs. n. 97 del 2016, una sezione dedicata alla trasparenza, che ha sostituito, secondo il dettato normativo, il Programma triennale della trasparenza e integrità ed è impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Quanto al modello organizzativo di gestione dei flussi informativi, l'Agenzia si è avvalsa della piattaforma informatica realizzata, in avvalimento, dalla competente Direzione generale dei sistemi informativi del Ministero in analogia con quella già in uso presso quest'ultimo.

Si consideri, inoltre, che sia gli obiettivi strategici in materia di trasparenza (art. 1, c. 8, legge n. 190 del 2012), da pubblicare unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione, sia la sezione della trasparenza con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (art. 10, co. 1, d.lgs. n. 33 del 2013) costituiscono contenuto necessario del PTPCT.

In ordine all'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, per i procedimenti svolti in avvalimento delle strutture del Ministero, si è fatto rinvio alla sezione dedicata alla trasparenza del PTPCT di quest'ultimo, mentre, per i procedimenti istruiti direttamente dall'INL, è stata predisposta la scheda riepilogativa secondo la metodologia adottata dal Ministero, con il proposito di integrare la scheda stessa in ragione della progressiva attuazione dell'assetto organizzativo dell'Agenzia e del conseguente superamento del regime di avvalimento.

Con riferimento al necessario allineamento tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli strategici, è stato assicurato il coordinamento con il Piano della *performance* attraverso l'individuazione, in quest'ultimo, di specifici obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione.

L'INL, sin dall'inizio della sua operatività, ha svolto l'attività di graduale e continuo aggiornamento e integrazione dei dati presenti sul sito istituzionale (sezione "*Amministrazione trasparente*"), anche attraverso l'utilizzo di sistemi informativi ed informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati.

È da segnalare, al riguardo, che il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 ha rivisto e semplificato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, intervenendo sulla legge 6 novembre 2012, n. 190 e sul decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

In ordine alla gestione del rischio di corruzione, l'INL ha proceduto, per l'anno 2017, alla mappatura dei processi a rischio corruttivo riferibili agli Uffici centrali e a quelli territoriali, tenendo conto del modello di gestione del rischio già adottato dal Ministero, nonché dei processi gestiti in regime di avvalimento da quest'ultimo.

Successivamente, con decreto direttoriale n. 25 del 3 ottobre 2017, si è provveduto all'adozione di una nuova tabella di valutazione del rischio corruttivo, ai fini dell'elaborazione di un modello di gestione del rischio più completo rispetto alle attività istituzionale dell'Agenzia, anche in ragione della graduale implementazione della sua struttura organizzativa.

Con riferimento, infine, al Codice di comportamento, per espressa previsione del DPCM 23 febbraio 2016 (art. 25), trovano applicazione all'INL, con estensione al personale proveniente dai ruoli di INPS e INAIL, sia il Codice di Comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali<sup>3</sup>, sia il Codice di Comportamento ad uso degli ispettori del lavoro<sup>4</sup>.

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

Con riferimento agli *standard* di qualità dei servizi, l'INL, in ragione del regime di avvalimento delle strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per lo svolgimento di attività istituzionali e strumentali connesse all'avvio del suo funzionamento, ai sensi dell'articolo 24 del DPCM 23 febbraio 2016, fa rinvio ai servizi e ai relativi *standard* qualitativi già individuati dal Ministero con DM del 12 settembre 2016, che riguarda, tra gli altri, i servizi offerti dalla soppressa Direzione generale dell'attività ispettiva.

Al riguardo, si segnala la necessità di provvedere, con il previsto coinvolgimento dei propri *stakeholder*, alla mappatura dei servizi erogati e all'individuazione della dimensione della loro qualità, in considerazione sia della riconfigurazione delle competenze e delle responsabilità, conseguente al passaggio dalla Direzione generale dell'attività ispettiva del Ministero all'INL, sia del fatto che l'aggiornamento per l'anno 2017 degli *standard* di qualità del Dicastero, di cui al DM 20 dicembre 2017, non contempla i servizi erogati dall'INL.

### **G) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Al momento è ancora in atto la fase di valutazione dei risultati raggiunti nel 2017 e, comunque, le risultanze dei monitoraggi sugli obiettivi operativi sono state analizzate in sede di pianificazione strategica e hanno contribuito alla definizione degli obiettivi strategici e operativi per il successivo Piano della *performance* relativo al triennio 2018-2020.

### **H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

L'OIV ha fornito, nel corso del 2017, un costante supporto tecnico-metodologico nei confronti dell'Agenzia attraverso l'esame condiviso dei documenti programmatici, anche nell'ambito di

---

<sup>3</sup> Adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 luglio 2014.

<sup>4</sup> Adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 gennaio 2014.

incontri con i responsabili degli uffici centrali e con il Capo dell'INL come Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Sono state espresse osservazioni, proposte migliorative e suggerimenti per garantire la coerenza delle linee operative con le disposizioni normative e con le indicazioni contenute nelle delibere CiVIT/ANAC, anche allo scopo di assicurare il necessario raccordo con il Piano della *performance*.

Infine, per quanto riguarda i compiti di promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati previsti dalle norme vigenti, questo Organismo, dopo aver supportato l'attività di adeguamento della sezione "*Amministrazione trasparente*" ai nuovi obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, in data 12 aprile 2017 – ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g), del d.lgs. n. 150 del 2009 e delle delibere ANAC nn. 50/2013 e n. 236/2017 – ha provveduto all'attestazione, alla data del 31 marzo 2017, degli obblighi di pubblicazione, utilizzando la griglia di rilevazione di cui all'allegato 2 della delibera n. 236 citata, per l'INL. In merito, non sono stati riscontrati particolari aspetti critici nel corso della rilevazione e sono stati evidenziati gli obblighi di pubblicazione non applicabili all'Agenzia in quanto riferiti agli anni precedenti al suo recente avvio.

Il Titolare dell'OIV  
del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

F.to Eugenio Madeo

**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.

Per il costo annuo della Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV si fa rinvio alla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del MLPS, pubblicata nel portale della *performance*, in quanto l'INL, ai sensi dell'art. 5, co. 4, del d.lgs. n. 149 del 2015, si avvale dell'OIV del Ministero medesimo.