

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**

Relazione sul funzionamento nell'anno 2019

Premessa

Il presente documento illustra il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) nell'anno 2019 - ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150¹ - e viene predisposto dall'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (che opera in avvalimento all'Agenzia²) sulla base delle indicazioni fornite dalla CIVIT con la delibera n. 23/2013³.

In premessa si ritiene utile evidenziare che, con decreto attuativo della legge di riforma, tra l'altro, dell'attività ispettiva⁴, è stato istituito l'INL con il preciso scopo di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, integrando l'azione ispettiva dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali con quelli dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dell'Istituto nazionale degli infortuni sul lavoro (INAIL). Tale Agenzia è posta sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ha iniziato ad operare il 1° gennaio 2017. Si sottolinea, inoltre, che gli Uffici territoriali precedentemente facenti parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono divenuti articolazioni territoriali della nuova Agenzia.

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 (recante disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali del nuovo Ente) e dal DPCM del 25 marzo 2016 che disciplina la gestione finanziaria, economica e patrimoniale, nonché l'attività negoziale dell'Agenzia.

In attuazione dei principi generali⁵, il decreto istitutivo stabilisce⁶, inoltre, che vengano definiti *“tramite convenzione da stipularsi tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il direttore dell'Ispettorato, gli obiettivi specificamente attribuiti a quest'ultimo”*. Per il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, tale Convenzione è stata stipulata il 25 novembre 2019.

Ciò premesso, si evidenzia che questo Organismo, chiamato a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti previsti dal d.lgs. n. 150/ 2009, ha richiesto all'INL informazioni dettagliate in

¹ 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* *“monitorea 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”*.

² Ai sensi dell'art. 5, co. 4, del d.lgs. n. 149 del 2015.

³ 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)”*.

⁴ Legge 10 dicembre 2014, n. 183 *“Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*.

⁵ Sanciti dall'art. 8, comma 4, lettera e) del d.lgs. n. 300/1999, secondo il quale è prevista la *“definizione, tramite una apposita convenzione, da stipularsi tra il ministro competente e il direttore generale dell'agenzia, degli obiettivi specificamente attribuiti a questa ultima”*.

⁶ Art. 2, co. 2, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149.

merito al funzionamento complessivo del sistema di misurazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2019, sullo stato delle procedure di valutazione, distintamente per il personale dirigenziale e quello delle aree funzionali per l'anno 2019, nonché eventuali criticità riscontrate nell'applicazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*. Al riguardo, l'Agenzia nel corso del 2019 ha avviato un processo di revisione del Sistema di misurazione e valutazione, non pervenuto ancora a definizione poiché ad oggi oggetto di confronto con le OO.SS. È appena entrata in vigore, infatti, una nuova riorganizzazione dell'INL (DD n. 22 del 6/04/2020 con effetto dal 27 aprile) che ha ritenuto di “*dover riesaminare il nuovo sistema sospendendo temporaneamente le procedure di adozione, per valutare la congruità dello stesso con la nuova organizzazione. Pertanto, nelle more e altresì nelle conseguenti difficoltà dello stato emergenziale attuale, si ritiene ancora vigente il sistema di misurazione e valutazione del Ministero*”. Conseguentemente, anche per l'annualità 2019, l'INL si è avvalso del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dal Ministero del lavoro con decreti del 7 aprile 2011 e 30 gennaio 2012. ai sensi dell'art. 15, c.3 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016.

Con riferimento all'emanando sistema di valutazione, si auspica che l'Ufficio dell'Agenzia preposto alla sua elaborazione possa avviare un dialogo con lo scrivente Organismo, stante la necessità di pervenire ad un nuovo sistema di regole pienamente corrispondente al nuovo disegno normativo delineato dal legislatore. In particolare, l'Agenzia dovrà tenere in debito conto le disposizioni dei decreti attuativi della c.d. Legge Madia⁷, recepite nel d.lgs. n. 74/2017, nonché le più recenti *Linee guida* del Dipartimento di Funzione pubblica⁸. Con tali ultimi provvedimenti sono state fornite più specifiche 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, sentito l'OIV, adotta e aggiorna annualmente per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa (dell'istituzione nel suo complesso) e di quella individuale (del personale dirigenziale e delle aree funzionali). Unitamente a ciò, il nuovo Sistema dovrà anche recepire e integrare, oltre le recenti disposizioni del Dipartimento di Funzione Pubblica, anche le numerose altre norme presenti in altrettante significative fonti legislative. Si pensi, ad esempio, alla connessione tra responsabilità disciplinari e valutazione, o tra valutazione della *performance* individuale e obblighi dirigenziali in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione; o alla concreta attuazione di modelli gestionali (*smart working* per citarne alcuni), funzionali al miglioramento delle prestazioni e dei risultati

⁷ Legge n. 124 del 2015 recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”. In particolare dovrà tener conto del d.lgs. n. 74 del 2017 recante “*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.*”

⁸ Linee guida n 2/ 2017 in materia di sistema di misurazione e valutazione della *performance*; n. 4/2019 in materia di valutazione partecipativa e n. 5/2019 in materia di *performance* individuale.

organizzativi, su cui dovrebbe essere parametrata buona parte della valutazione sulla *performance* della dirigenza.

Nel processo di revisione del Sistema, dovrebbero essere valorizzati tutti gli strumenti di *customer*: sia interna all'organizzazione, attraverso rilevazioni sul benessere organizzativo mirate ad acquisire utili *feedback* sul grado di efficacia dei nuovi processi gestionali applicati nell'amministrazione; sia esterna, attraverso la partecipazione degli *stakeholders*, per la verifica della qualità dei servizi resi all'utenza.

Si rappresenta, inoltre, che, per espresso dettato normativo, il parere dell'OIV è vincolante ai fini dall'adozione del nuovo sistema ed è anche per tale ragione che lo scrivente auspica un confronto *in progress* con l'Agenzia, funzionale al raggiungimento di un modello di misurazione pienamente efficace e aggiornato. A tale proposito, in occasione della Relazione sulla *performance* per l'anno 2018, che l'Agenzia ha elaborato nel corso del 2019, l'OIV ha formulato rilievi in ordine ai contenuti della stessa, sulla base di quanto previsto dalle indicazioni di cui alle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento di Funzione Pubblica. Ci si riferisce, in particolare, all'assenza di declinazione – nella Relazione - della cd. *performance* organizzativa, tema non presente nel Sistema di misurazione e valutazione e, dunque, non rendicontato dall'Agenzia, nonostante sia elemento di assoluta centralità nell'impianto complessivo delle riforme delineate dal legislatore nel 2009 e nel 2017 e sia contenuto prevalente della stessa Relazione. Come già evidenziato, l'Agenzia non ha normato una definizione di *performance* organizzativa che presenti le caratteristiche richieste dalla legge e la Relazione, che – ai sensi delle Linee guida n. 3/2018 - dovrebbe essere prevalentemente incentrata sulla rappresentazione del conseguimento soprattutto di tale tipo di *performance* (delineata nelle modalità di cui ai decreti legislativi n.150/2009 e n. 97/2018), risulta solo parzialmente aderente al nuovo scenario normativo.

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, abrogando le fasce di merito di cui all'art. 19 del testo del 2009 e 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). Il dettato normativo puntualizza, inoltre, che “*la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*” sia collegata “*al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale*”, recependo in tal modo parte delle disposizioni della cd. Legge Madia.

Come già evidenziato, il fulcro di tutta la riforma si incentra prevalentemente sul concetto di *performance* “organizzativa”, perché è di assoluta evidenza, ormai, che l’obiettivo nel prossimo futuro sarà finalisticamente quello di valorizzare nuovi comportamenti, nuovi modelli organizzativi e nuovi sistemi di analisi e valutazione. Ciò in quanto il fine ultimo della valutazione sarà non tanto o esclusivamente quello di verificare l’attitudine dei singoli individui (siano essi dirigenti o funzionari) a raggiungere obiettivi mirati al conseguimento della sola premialità, quanto quello di apprezzare la capacità dell’organizzazione nel suo complesso a perseguire beni e valori condivisi e a rilevare e attestare il grado performante dell’amministrazione, la sua capacità di ammodernamento e l’efficienza delle utilità rese all’utenza. La valutazione individuale, in tale contesto, diventa un fattore co-responsabile e di co-partecipazione al processo di raggiungimento di quelle finalità, e non più il fulcro essenziale ed unico intorno al quale far ruotare l’intero ciclo della *performance*. Per tali ragioni, le citate Linee guida n. 5/2019 prescrivono che i Sistemi di misurazione e valutazione delle *performance* dovranno tendere soprattutto alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli, attraverso la definizione di percorsi di sviluppo e crescita professionale e diventare leva per la gestione strategica delle risorse umane, andando ben oltre la mera valutazione della prestazione resa. In tale contesto la valutazione del singolo dovrà rappresentare un momento importante e concorrente alla efficiente gestione delle risorse da parte del *management*, cui spetterà favorire la corretta allocazione del personale attraverso il superamento dei *gap* formativi dei collaboratori o l’individuazione di criteri ben definiti per il conferimento di specifici incarichi ai sottoposti.

Le suindicate Linee guida n. 5/2019 sollecitano le Amministrazioni ad ampliare sia le dimensioni della valutazione (organizzativa, individuale e comportamenti), sia i metodi di valutazione, in modo da introdurre, oltre alla valutazione gerarchica, la valutazione cd. “dal basso” e quella cd. “orizzontale”. Anche di tali profili e ambiti dovrà tenersi conto nella definizione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione che l’Agenzia si appresta a emanare.

Ciò premesso, di seguito si forniscono le informazioni sugli esiti dei processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e non, per il 2019.

2. Personale dirigenziale

Le procedure di valutazione del personale dirigenziale per l'anno 2018, comprensive anche delle posizioni dirigenziali degli Ispettorati Interregionali e Territoriali del Lavoro, si sono concluse secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero del lavoro. In particolare, la valutazione del personale dirigenziale apicale (2 unità) si è conclusa il 24 maggio 2019 ed entrambe le unità sono state collocate nella fascia più alta di punteggio (100% -90%). Per tale personale non sono state segnalate procedure di conciliazione.

La valutazione del personale dirigenziale non apicale si è conclusa il 12 settembre 2019, sia per i dirigenti dell'Amministrazione centrale che per quelli assegnati agli Uffici territoriali.

Le 8 unità dirigenziali di II fascia dell'Amministrazione centrale sono state collocate nella fascia più alta (100% - 90%). Non si segnalano procedure di conciliazione esperite da tale personale.

Le 59 unità dirigenziali di II fascia degli Uffici territoriali sono state, invece, così ripartite: 56 unità sono state collocate nella fascia più alta (100% - 90%), 3 nella fascia intermedia (89% - 60%). Per costoro, sono state attivate, e concluse, 13 procedure di conciliazione.

Per ciò che concerne la valutazione dell'anno 2019, le procedure di valutazione sono ancora in corso e coinvolgono n. 3 dirigenti apicali, 14 dirigenti di II fascia collocati nell'Amministrazione centrale e 72 appartenenti agli Uffici territoriali⁹.

3. Personale delle aree funzionali

Le procedure di valutazione del personale delle aree funzionali (dell'Amministrazione centrale e degli Uffici territoriali) per l'anno 2018 si sono concluse il 31 ottobre 2019. L'Ispettorato, nella nota inviata all'OIV in data 14 aprile 2020, prot. n. 550, ha comunicato di aver adottato *“a partire dall'anno 2017 una distribuzione del personale in classi di punteggio che prevede tre fasce/classi: da 100% al 90%; dall'89% al 60% e inferiore al 60%.”*

Il personale delle aree funzionali dell'Amministrazione centrale coinvolto nelle procedure di valutazione è di 139 unità. Di queste, n. 137 sono state collocate nella fascia più alta (100% - 90%), 1 unità nella fascia intermedia (89% - 60%) e 1 unità nella fascia più bassa (inferiore al 60%). Relativamente a tale personale si segnala che 2 unità hanno fatto ricorso a procedure di conciliazione.

Il personale delle aree funzionali appartenente agli Uffici territoriali coinvolto nelle procedure di valutazione ammonta a 5.137 unità. Di queste, 4.371 sono state collocate nella fascia più alta,

⁹ Tali dati sono stati forniti dall'INL rispettivamente con la nota del 14 aprile 2020, prot. n. 550 e con la nota del 3 dicembre 2019, prot. n. 945.

596 nella fascia intermedia e 170 unità nella fascia più bassa. Relativamente a tale personale, 90 unità hanno fatto ricorso a procedure di conciliazione; per 83 di esse le procedure si sono concluse e per 21 di queste ultime, la procedura si è conclusa con esito negativo per il ricorrente.

Per ciò che concerne la valutazione dell'anno 2019, le procedure di valutazione sono ancora in corso e coinvolgono n. 126 unità dell'Amministrazione centrale e 4642 unità degli Uffici territoriali.

C) Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Con riferimento alla fase di programmazione, attraverso l'adozione del Piano della *performance* dell'INL, in coerenza con i contenuti e il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, sono stati individuati gli obiettivi strategici e operativi, definiti gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Agenzia e dei suoi dirigenti, valorizzando il merito e consentendo la rendicontazione sociale sull'impiego delle risorse e sulle attività realizzate dall'Amministrazione¹⁰.

Premesso quanto sopra, si evidenzia che, nell'anno di riferimento, con decreto del Capo dell'INL n. 4 del 31 gennaio 2019, è stato approvato il Piano della *performance* 2019-2021 che ha tenuto conto delle priorità politiche per l'azione amministrativa dell'Agenzia, definite nell'atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per il triennio 2018-2020 del 24 ottobre 2017, nonché di quelle delineate nell'Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per l'anno 2019 del 28 settembre 2018.

Con la citata Convenzione del 25 novembre 2019, concernente gli obiettivi assegnati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali all'INL, sono stati individuati l'oggetto e gli ambiti della programmazione che l'Agenzia si è impegnata a sviluppare per il triennio 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021.

L'attività dell'INL è, infatti, finalizzata a realizzare una più efficiente ed efficace vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale mediante l'integrazione in un unico ente dei servizi ispettivi già di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL, e dunque il coordinamento, sulla base delle direttive emanate dal Ministro, dell'azione di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria. A tal fine, l'INL definisce tutta la programmazione ispettiva e le specifiche modalità di accertamento attraverso linee di condotta e direttive di carattere operativo per tutto il personale ispettivo, compreso quello proveniente da INPS

¹⁰ Il Piano della *performance* 2019-2021 dell'Ispettorato nazionale del lavoro contiene la direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2019 e assicura la coerenza con il sistema degli obiettivi assegnati, in linea con la programmazione economico-finanziaria.

e INAIL, garantendo in tal modo l'uniformità nell'applicazione delle normative e nei comportamenti ispettivi.

L'attività di coordinamento si realizza anche attraverso la condivisione dei dati di INPS e INAIL e Agenzia delle Entrate e l'implementazione dei sistemi informativi a supporto dell'attività di vigilanza, in modo da evitare duplicazioni e sovrapposizioni nello svolgimento della stessa ed orientare le ispezioni verso i fenomeni più significativi.

Nel Piano, a partire dalle priorità politiche per l'azione amministrativa dell'Agenzia definite nell'atto di indirizzo del Ministro – e riportate più nel dettaglio nella Convenzione di cui all'art. 2, comma 1, del d.lgs. 149/2015 - vengono declinati gli obiettivi specifici legati alla *performance* organizzativa. Il ciclo di gestione della *performance* è caratterizzato da: *“assegnazione degli obiettivi specifici dell'Ente, su base sia triennale che annuale; monitoraggio intermedio semestrale, in cui vengono analizzati gli andamenti gestionali complessivi e sottoposti a verifica i valori target prefissati, con conseguente eventuale ricorso, in presenza di significativi scostamenti, ad interventi correttivi attraverso rimodulazione degli obiettivi; verifica finale dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi specifici assegnati, protesa al contempo alla valutazione della performance individuale della dirigenza ed alla programmazione per l'anno e per il triennio successivo.”*

È da aggiungere, tuttavia, che il suddetto Piano non esplora i contenuti della *performance* organizzativa che – come detto – rappresenterà un tema centrale nel ciclo della *performance*, sia della fase della programmazione (Linee guida DFP n. 1/2027), sia della fase della rendicontazione (Linee guida n. 3/2018), sia della fase della valutazione (Linee Guida n. 2/2017, n. 4/2019 e n. 5/2019).

Per il monitoraggio intermedio e la verifica finale, nelle more dell'attuazione di un proprio autonomo sistema, l'Agenzia si avvale degli applicativi che a tal fine sono stati predisposti nel corso dell'avvalimento, dalle competenti strutture ministeriali, in analogia con la metodologia adottata presso il MLPS.

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”*. La Relazione sulla *performance* per il 2019 dell'Ispettorato, inviata all'OIV il 15 luglio 2019, è stata validata il 30 settembre 2019. In tale occasione, l'Organismo ha espresso alcune osservazioni sui contenuti del documento, assumendo a parametro di riferimento, per la sua validazione, le indicazioni in materia previste dalle Linee Guida di

Funzione pubblica n. 3/2018.

L'assenza di un aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione da parte dell'Ispettorato che innovi le regole e i criteri codificati per renderli coerenti alla normativa in esame ha precluso alla stessa Agenzia la possibilità di rappresentare e rendicontare la cd. *performance* organizzativa, rendendo la Relazione non completamente aderente alle indicazioni della normativa, anche per ciò che concerne il coinvolgimento esterno degli *stakeholders* nel processo valutativo, sulla base delle indicazioni di cui alle Linee Guida n. 4/2019.

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, ha utilizzato anche nel 2019, il sistema di misurazione e valutazione del Ministero.

Si rileva inoltre 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.

D) Infrastruttura di supporto

L'INL per il monitoraggio intermedio e la verifica finale, nelle more dell'attuazione di un proprio autonomo sistema, fa uso degli applicativi che a tal fine sono stati predisposti nel corso dell'avvalimento, dalle competenti strutture ministeriali, in analogia con la metodologia adottata presso il MLPS.

Il citato sistema ministeriale prevede un'attività di verifica continuativa mediante procedure automatizzate che consentono di effettuare:

- un monitoraggio intermedio semestrale per l'analisi dell'andamento dei risultati e dell'efficacia delle azioni poste in essere, mediante la misurazione delle percentuali di realizzazione delle singole fasi e l'analisi degli eventuali scostamenti ai fini dell'eventuale rimodulazione degli obiettivi;
- un monitoraggio finale, volto a verificare a consuntivo il grado di realizzazione degli obiettivi strategici e operativi e misurare il raggiungimento dei risultati attesi attraverso i relativi indicatori. A tale riguardo, l'INL attualmente si avvale di un applicativo informatico a ciò predisposto da parte della Direzione generale dei sistemi informativi, ai fini del monitoraggio dei dati, intermedio e finale, rispetto agli obiettivi di I e II livello inseriti nel Piano della *Performance*".

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

Con delibera del C.d.A. n. 1 del 30 gennaio 2019, l'INL ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), pubblicato con i suoi allegati e con la relazione annuale predisposta in base alla scheda adottata dall'ANAC.

Il decreto n. 8 del 13 febbraio 2019 stabilisce, tra l'altro, che: "*Il Direttore centrale controlli, trasparenza e comunicazione ricopre l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e svolge le funzioni di responsabile per la trasparenza ai sensi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*". Attualmente il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro è, a far data dal 26 marzo 2020, il Dott. Danilo Papa succedendo, in tale incarico, al Gen. Leonardo Alestra, Capo dell'Ispettorato Nazionale.

Il Piano, redatto in conformità alle disposizioni della legge 6 novembre 2012, n. 190, e successive modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, reca l'aggiornamento annuale delle misure e delle strategie già adottate dall'Ispettorato nazionale del lavoro con la precedente programmazione per il triennio 2018 -2020. In particolare, propone le misure già in essere e le indicazioni specifiche sull'attuazione del sistema di *risk management*, in linea con la determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e nel rispetto delle indicazioni fornite dalle determinazioni ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 e n. 1074 del 21 novembre 2018 di approvazione degli aggiornamenti annuali allo stesso Piano Nazionale.

Nel PTPCT 2019-2021 vengono individuati specifici obiettivi funzionali all'attuazione delle finalità di prevenzione della corruzione e delle misure per la trasparenza, destinati agli uffici di livello generale (Direttiva di I livello) e, di conseguenza, agli uffici centrali di livello non generale e agli uffici territoriali (Direttive di II livello), attraverso specifiche schede obiettivo. In tal modo viene assicurato il coordinamento tra programmazione del Piano della *performance* e programmazione del Piano anticorruzione. Nell'ambito della definizione degli obiettivi dell'INL, declinati nel Piano della *performance*, infatti, ne sono stati individuati alcuni che costituiscono, per la loro natura trasversale ai diversi ambiti di azione istituzionale e amministrativa dell'Agenzia, punti di congiunzione fra la dimensione più strettamente connessa alla *performance* e quella legata al perseguimento di una riduzione del rischio corruttivo e alla garanzia di un sempre maggiore livello di trasparenza.

L'INL ha proceduto all'adozione di un proprio modello di rilevazione dei rischi corruttivi più aderente alle specifiche esigenze connesse all'attività istituzionale dell'Ente.

La mappatura delle aree di rischio e la loro identificazione, la valutazione e il trattamento del rischio medesimo, sono state realizzate sulla scorta dell'analisi effettuata nel corso dell'anno 2016 da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Nel corso del primo anno di operatività, al fine di rendere il processo di analisi del rischio più pertinente alla realtà organizzativa e alle peculiarità dell'attività istituzionale dell'Agenzia, l'INL ha ritenuto opportuno approfondire, con il contributo dei dirigenti delle articolazioni centrali, le criticità connesse al modello di mappatura e gestione del rischio adottato.

Con riferimento, infine, al Codice di comportamento, per espressa previsione del DPCM 23 febbraio 2016 (art. 25), nelle more dell'adozione di uno specifico codice di comportamento dell'Agenzia, trovano applicazione per l'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 sociali¹¹, sia il Codice di Comportamento ad uso degli ispettori del lavoro¹².

L'INL aveva già avviato l'analisi di una revisione del codice di comportamento integrativo del d.P.R. n. 62/2013; tuttavia, in attesa delle linee guida che l'ANAC sta predisponendo¹³, si è ritenuto, di suggerire all'INL di attendere l'emanazione da parte dell'ANAC delle nuove Linee guida in materia onde consentire a questo Organismo di verificare l'effettivo recepimento, nella nuova versione del codice, dei criteri interpretativi e operativi indicati nelle emanande nuove linee guida.

In ordine alle altre misure e strumenti previsti in materia di trasparenza e contrasto alla corruzione, si segnala che, in virtù del protocollo di avvalimento delle strutture ministeriali in relazione alla strumentazione e alle procedure informatiche, il nuovo Ente ha continuato ad utilizzare nel primo biennio di operatività la "Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)" (decreto 9 luglio 2014), realizzata dal Responsabile dell'anticorruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in collaborazione con l'Ufficio informatica e telematica del Dipartimento per le politiche di gestione, promozione e sviluppo delle risorse umane e strumentali della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

¹¹ Adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 luglio 2014.

¹² Adottato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 gennaio 2014.

¹³ L'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 attribuisce all'ANAC il potere di definire "criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione ai fini dell'adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione". A tal fine l'Autorità sta predisponendo in materia di Codici di comportamento nuove Linee guida (rivolte a tutte le amministrazioni) di carattere generale che andranno a sostituire le precedenti, emanate con la delibera n. 75/2013. In particolare, con le emanande Linee guida l'ANAC "intende fornire indirizzi interpretativi e operativi volti a orientare le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento che integrino e specifichino i doveri minimi posti dal d.P.R. n. 62 del 2013, con contenuti che non siano meramente riproduttivi del codice generale, ma che siano utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico."

Si segnala, altresì che, come previsto dalla delibera ANAC n 141/2019 in materia di attestazione degli obblighi di pubblicazione, l'Ispettorato ha pubblicato il 29 aprile 2019 (nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "controlli e rilievi sull'Amministrazione", nella pagina "Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione") i documenti relativi all'assolvimento delle verifiche che in via ordinaria avrebbe dovuto assolvere l'OIV e che non sono state effettuate da quest'ultimo a causa della *vacatio* della posizione del Titolare al tempo dell'adempimento previsto dalla citata delibera.

F) Definizione e gestione degli *standard* di qualità

Per il 2019 non risultano pubblicati o comunicati dall'Agenzia adempimenti relativi alla mappatura dei servizi erogati e all'individuazione della dimensione della loro qualità.

Necessita, pertanto, che l'Agenzia provveda, con il previsto coinvolgimento dei propri *stakeholder*, a elaborare e individuare la mappatura dei servizi erogati e la dimensione della loro qualità, in coerenza con quanto richiesto dalla normativa di settore.

G) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Allo stato attuale non si dispone di informazioni aggiornate sugli esiti della valutazione del personale dirigenziale e delle aree funzionali per l'anno 2019, poiché le rispettive procedure sono tuttora in corso. Per ciò che concerne gli esiti della valutazione del 2018, questi ultimi sono stati rappresentati nel paragrafo di cui alla lettera B), punti 2 e 3.

H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Questo Organismo non partecipa al monitoraggio¹⁴ sull'attuazione degli obiettivi del Piano della *performance*, pur tuttavia esercita nei confronti dell'Agenzia un'attività di supporto tecnico-metodologico per il tramite di osservazioni, proposte migliorative e suggerimenti volti a garantire la coerenza delle linee operative con le disposizioni normative e con le indicazioni contenute nelle delibere CiVIT/ANAC¹⁵.

L'Organismo indipendente di Valutazione
dott. Flavio Sensi



¹⁴Di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009.

¹⁵Ai sensi dell'art. 14, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.

Allegato 1 – Questionario relativo al monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* precedente.

Il questionario è stato compilato da questo Organismo in base alle informazioni acquisite dall'INL.

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.