

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**

Premessa

La presente relazione descrive il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) nel corso dell'anno 2020 - ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150¹ - e viene predisposta, sulla base delle indicazioni fornite dalla CiVIT con la delibera n. 23/2013², dall'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che opera in avvalimento all'Agenzia³. Al riguardo, si segnala che l'INL, posto sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è stato istituito con decreto attuativo della legge di riforma anche dell'attività ispettiva⁴, con il preciso scopo di razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, attraverso l'integrazione dell'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). Ha iniziato ad operare il 1° gennaio 2017 e gli Uffici territoriali, precedentemente facenti parte del Dicastero, 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”*.

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 *“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”*.

2 Recante *“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150 del 2009)”*.

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

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.

In merito, si sottolinea che, nelle more del rinnovo della Convenzione per il triennio 2020-2022, l’Agenzia ha tenuto conto degli obiettivi fissati nella Convenzione triennale stipulata il 25 novembre 2019 per il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.

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, con nota n. 234 del 12.04.2021, ha richiesto all’INL informazioni dettagliate in merito alle procedure di valutazione applicate nel 2020, in particolare per ciò che concerne lo stato delle procedure di valutazione, distintamente per il personale dirigenziale e quello delle aree funzionali per l'anno 2020; le eventuali criticità riscontrate nell'applicazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*; lo stato delle procedure di assegnazione dei piani di lavoro individuali al personale delle aree funzionali per l’anno 2021.

Con riferimento alle procedure di valutazione, si rileva che l’Agenzia aveva già avviato, nel corso del 2020, un processo di revisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP), ma essendo in fase di riorganizzazione, 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 e nelle conseguenti difficoltà dello stato emergenziale attuale*, anche per l’annualità 2020, l’INL si è avvalso del SMVP adottato dal Ministero del lavoro con decreti del 7 aprile 2011 e 30 gennaio 2012.

Nel contempo va segnalato che, nel corso del 2021, il competente Ufficio dell’Agenzia, Direzione Centrale Pianificazione, Organizzazione, Controllo e ICT⁷, stante l’esigenza per l’INL di dotarsi di un proprio Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - in ciò affrancandosi da quello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - e, conseguentemente modulare le regole e i criteri di misurazione ai profili di specialità e peculiarità riferiti ai ruoli del personale ivi presente (amministrativo e ispettivo), ha avviato un costante dialogo con lo scrivente Organismo al fine di pervenire a un complesso di regole pienamente corrispondente alla normativa vigente.

L’OIV, pertanto, valutata la coerenza delle scelte operate dall’Agenzia con il quadro normativo vigente e con i criteri orientativi enunciati nelle Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica⁸, in ossequio a quanto disposto dall’art. 7, c. 1, del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., con nota n. 223 del 7 aprile 2021, ha espresso il proprio parere favorevole all’applicazione del nuovo SMVP, in vigore dal 2021, adottato dall’INL con decreto direttoriale del 9 aprile 2021 e pubblicato sul sito dell’Agenzia, nella sezione “*Amministrazione trasparente*”⁹.

⁷ Istituita con decreto attuativo n. 22 del 6 aprile 2020, con effetto dal 27 aprile 2020.

⁸ Linee guida n. 2/2017, n. 4/2019 e n. 5/2019.

⁹ Nella sottosezione di primo livello “*Performance*”, alla sezione di secondo livello “*Sistema e valutazione della performance*”.

Restano, comunque, ancora da approfondire i diversi ambiti di cui si connota la *performance* organizzativa, nel suo sottoinsieme di dimensioni di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 150/2009, o la cd. valutazione partecipativa della *performance* organizzativa di cui al predetto d.lgs. 150/2009 (come riformulato dal d.lgs. 74/2017) e alle Linee Guida n. 4 del Dipartimento di Funzione Pubblica.

A tal proposito, già in occasione della Relazione sulla *performance* per l'anno 2019 (che l'Agenzia ha elaborato nel corso del 2020) questo Organismo precisava che restano ancora da implementare taluni strumenti operativi connessi al ciclo della *performance* e, in particolare, per ciò che concerne la definizione, la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa, le sue modalità di interconnessione con la *performance* individuale e la partecipazione dei cittadini o degli altri utenti finali alla valutazione della *performance* organizzativa dell'Agenzia.

B) *Performance* individuale

1. Valutazione del processo

Al riguardo, si segnala che il Dipartimento di Funzione Pubblica, con le Linee guida n. 5/2019, ha fornito indicazioni anche in materia di *performance* individuale e di Sistemi di misurazione e valutazione delle *performance* che dovranno tendere alla valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli, attraverso la definizione di percorsi di sviluppo e crescita professionale.

Tale documento, infatti, invita 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". Al riguardo, si ritiene doveroso ribadire che L'INL ha utilizzato sino ad oggi il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ma già il nuovo sistema è incentrato su criteri di valorizzazione individuale della *performance*, in base alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali (nel caso di dirigenti e posizioni organizzative) dimostrate, nonché ai comportamenti richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione è stato improntato, infatti, ai dettami del d.lgs 150/2009 e ss.mm.ii., nonché alle indicazioni delle linee guida di Funzione Pubblica, nello specifico la n. 2/2017, la n. 4 e la n. 5/2019.

Ciò premesso, si forniscono, di seguito, le informazioni fornite dall'Agenzia con nota prot. n. 732 del 23 aprile 2021 e, successivamente, con nota integrativa n.796 del 12 maggio 2021, relative agli esiti dei processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e delle aree

funzionali, svolti in riferimento all'anno 2019. In tale comunicazione l'INL riferisce che, per l'anno 2020, la procedura di valutazione è tuttora in corso solo per il personale di area dirigenziale degli uffici territoriali.

2. Personale dirigenziale

Le procedure di valutazione¹⁰ del personale dirigenziale di prima fascia (3 unità), relative all'anno **2019**, si sono concluse a febbraio 2020; per i Dirigenti di seconda fascia (15 unità) a settembre 2020; per i Dirigenti degli Uffici territoriali (74 unità) a novembre 2020.

Con riferimento ai dirigenti del territorio, sentito il competente Ufficio I dell'INL, si rileva che su un totale di 74 unità 51 sono stati valutati nella fascia alta, 22 in fascia media e 1 in fascia bassa.

Con riferimento, inoltre, all'anno **2020**, le procedure di valutazione riguardanti i Dirigenti di prima fascia (4 unità) si sono concluse a febbraio 2021; per i Dirigenti di seconda fascia (16) dell'Amministrazione centrale si sono concluse a maggio 2021 e tutti e 16 valutati nella fascia più alta.

Le valutazioni delle posizioni dirigenziali degli Ispettorati Interregionali e Territoriali del Lavoro (70 unità), invece, sono tuttora in corso e in attesa degli esiti di eventuali procedure di conciliazione.

3. Personale delle aree funzionali

La valutazione del personale delle aree funzionali dell'amministrazione centrale, riferita all'anno 2019 (126 unità), si è conclusa a ottobre 2020; per l'anno 2020, inoltre, si sono concluse a marzo 2021. Per entrambi gli anni di riferimento il personale coinvolto nelle procedure di valutazione è stato collocato nella fascia più alta (100% - 90%).

L'Agenzia, nelle su citate note inviate all'OIV, 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%.”* avendo utilizzato anche per il 2020 il SMVP del MLPS, posto che il nuovo sistema adottato dall'INL decorre dal 2021.

La valutazione del personale delle aree funzionali dell'amministrazione centrale, riferita all'anno **2019** (126 unità), si è conclusa a ottobre 2020; per l'anno **2020**, inoltre, si sono concluse a marzo 2021. Per entrambi gli anni di riferimento il personale coinvolto nelle procedure di valutazione è stato collocato nella fascia più alta (100% - 90%).

¹⁰ Effettuate secondo le modalità previste dal sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per ciò che concerne, poi, le procedure di valutazione del personale delle aree funzionali appartenente agli Uffici territoriali riferite agli anni **2019** e **2020**, si sono concluse rispettivamente a ottobre 2020 e marzo 2021.

Con riferimento al **2019**, delle complessive 4886 unità di personale coinvolto nelle procedure, 4517 unità sono state collocate nella fascia più alta (100% - 90%); 334 nella fascia intermedia (89% - 60%) e 81 in quella più bassa (inferiore al 60%).

C) Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Al riguardo, si evidenzia che, con decreto del Capo dell'INL n. 9 del 31 gennaio 2020, è stato approvato il Piano della *performance* 2020-2022, adottato nelle more¹¹ del rinnovo della Convenzione¹² ex art. 2, comma 1, d.lgs. n. 149/2015, e tenendo conto delle Linee Guida della Funzione Pubblica¹³. In sostanza, la Convenzione rappresenta lo strumento negoziale mediante il quale l'indirizzo del Ministro è tradotto in obiettivi specifici che l'Agenzia si impegna a raggiungere, nel rispetto della propria missione istituzionale e costituisce un atto "*condizionante*" per i contenuti dei documenti di programmazione - in particolare del bilancio di previsione- in quanto, secondo lo Statuto dell'INL, definisce anche i principali risultati attesi, gli indicatori per la loro valutazione e il sistema di verifica della gestione.

Sulla base della Convenzione e delle esigenze autonomamente individuate dall'Agenzia, il Piano delinea, poi, gli obiettivi specifici annuali, che rappresentano la declinazione degli obiettivi specifici triennali.

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'Amministrazione.

Fase successiva del ciclo è quella della rendicontazione dei risultati. Per l'annualità 2019, la Relazione sulla *performance*¹⁴ (elaborata nel 2020) ha evidenziato a consuntivo i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate.

¹¹Si fa riferimento, infatti, alla Convenzione stipulata in data 25 novembre 2019 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Capo dell'Ispettorato nazionale del lavoro per il triennio 2019-2021.

¹² Per il modello agenziale in generale, infatti, la convenzione è definita dall'art. 8, comma 4, del d.lgs. 30 luglio 1999, n. 300, ed è specificamente richiamata per l'INL dall'art. 2, comma 1, del decreto istitutivo (d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149) e dall'art. 9, comma 1, dello Statuto dell'Agenzia adottato con Decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 2016, n. 109.

¹³ In particolare, della Linea Guida n. 1 del 2017.

¹⁴ Di cui all'art. 10, co. 1 lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009.

Con il documento di validazione della Relazione (n. 30/379 del 13/07/2020), l'OIV aveva precisato che, pur tenendo in debita considerazione le difficoltà dell'Agenzia connesse all'adeguamento alle novità dettate dalla normativa di settore, restavano ancora da implementare taluni strumenti operativi connessi al ciclo della *performance* che determinano una *compliance* ancora parziale alle indicazioni del Dipartimento di funzione pubblica per ciò che concerne la definizione, la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa, le sue modalità di interconnessione con la *performance* individuale e la partecipazione dei cittadini o degli altri utenti finali alla valutazione della *performance* organizzativa dell'Agenzia.

La Relazione sulla *performance* presentava, comunque, elementi e contenuti che, rispondevano in modo apprezzabile alle indicazioni delle “*Linee Guida*”, di Funzione Pubblica soprattutto per ciò che concerne la finalità del documento, la qualità delle informazioni prodotte e il linguaggio adottato.

Questo Organismo si è dimostrato, pertanto, consapevole del progressivo adeguamento alle nuove regole che l'Ispettorato stava perseguendo in vista dell'attualizzazione delle metodologie in uso presso l'Amministrazione.

D) Infrastruttura di supporto

Per il monitoraggio intermedio e la verifica finale, nelle more dell'attuazione di un proprio autonomo sistema, l'INL ha fatto 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.

Tale sistema 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; nonché 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*”.

Per completezza di esposizione va evidenziato, infine, che nel nuovo sistema di valutazione è prevista l'individuazione di un'infrastruttura tecnologica di supporto appositamente dedicata al

SMVP (“*cruscotto direzionale*”), quale strumento per la valutazione della *performance* organizzativa.

Al riguardo, questo Organismo ha valutato positivamente tale strumentazione anche se non ancora sufficientemente definita nella sua architettura strutturale e funzionale, con l’auspicio che possa trovare rapida applicazione per consentire quella accelerazione metodologica e operativa che viene descritta come presupposto innovativo e significativo rispetto al passato.

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

Con decreto direttoriale n. 8 del 30 gennaio 2020 l’INL ha adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2020-2022.

Il Piano, redatto in conformità alle disposizioni della legge 6 novembre 2012, n. 190, e successive modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, reca l’aggiornamento annuale del PTPCT e illustra la strategia di prevenzione della corruzione dell’ente secondo la normativa vigente. In conformità ai consolidati indirizzi dottrinari e con le prassi ormai adottate in materia, anche l’INL adotta un’accezione di “corruzione” più estesa di quella strettamente connessa con le fattispecie di reato, tale da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza l’ormai nota “*maladministration*”.

Al fine, poi, di individuare le attività a maggiore rischio corruttivo e le relative misure correttive il RPCT dell’Agenzia ha ritenuto fondamentali le attività di interlocuzione, di raccordo e di coordinamento tra il responsabile della prevenzione e i referenti territoriali.

Il ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all’attuazione del PTPCT si è manifestato, infatti, attraverso il costante coinvolgimento delle strutture centrali e territoriali dell’INL inteso alla condivisione di atti e contenuti, e ciò soprattutto in occasione del monitoraggio semestrale del piano, che ha consentito di verificare l’effettiva efficacia delle misure programmate e di pianificare gli interventi correttivi.

Tra i soggetti coinvolti nel modello per la prevenzione della corruzione dell’INL è compreso anche l’Ufficio I – *Audit* interno¹⁵, anticorruzione e trasparenza – della Direzione Centrale

¹⁵ Struttura istituita il 13 febbraio 2019, con decreto direttoriale n. 9 che, oltre ai compiti di supporto al RPCT, fissa anche la valutazione sulla adeguatezza del sistema dei controlli interni; l’attività di audit di conformità e di processo; la realizzazione e aggiornamento della mappatura e valutazione dei rischi; l’attività di consulenza strategica.

controlli, trasparenza e comunicazione, che supporta il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle attività di *risk management*.

Nel corso del 2020, sono state programmate ulteriori attività secondo un Piano annuale di *Audit*, attraverso il contributo e le proposte dei Direttori Centrali e dei Direttori Interregionali.

In continuità con quanto già programmato con il PTPC 2019-21, mediante l'aggiornamento del Piano in esame, l'INL ha ritenuto opportuno presidiare, in modo particolare, determinare aree di competenza degli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro quali: la vigilanza in materia di lavoro; la legislazione sociale; la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In particolare, la "*programmazione dell'attività ispettiva*" viene sottratta alla iniziativa del singolo ispettore, trattandosi di attività rimessa *in primis* alla responsabilità della dirigenza, cui spetta il compito di dare attuazione alle direttive della vigilanza definite a livello centrale, tenendo conto delle specificità del tessuto economico e produttivo del territorio di competenza.

Al fine, poi, di prevenire il rischio corruttivo, l'Ispettorato ha adottato, da tempo, procedure informatizzate volte a favorire momenti di verifica dell'iter del procedimento ispettivo da parte della dirigenza e dei funzionari delegati al coordinamento operativo, nonché di monitoraggio anche in relazione ai tempi di gestione delle pratiche ispettive, oltre che di rendicontazione delle attività espletate.

Anche per l'anno 2020, per l'abbinamento aree di rischio/misure, come per gli anni precedenti, sono stati redatti dei modelli in formato excel (allegati al piano), contenenti le informazioni di pertinenza (area di rischio, descrizione, struttura organizzativa competente, fattori abilitanti, valutazione complessiva del rischio, misure, ecc.).

Si segnala, inoltre, che tra le misure di prevenzione della corruzione, i codici di comportamento rivestono ruolo fondamentale nella strategia delineata dalla legge 190/2012, "*costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT*".

Il Codice di comportamento adottato con DPR 16 aprile 2013, n. 62, sulla base dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001, riformulato dall'art. 1, comma 44 della legge 190/2012, definisce gli obblighi minimi dei dipendenti pubblici, intesi ad assicurare "*la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico da parte dei dipendenti*".

Tale codice rappresenta la base giuridica di riferimento per i codici che devono essere adottati dalle singole amministrazioni, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio dell'OIV, a integrazione e ulteriore specifica del codice di comportamento nazionale, tenuto conto

dei criteri e delle linee guida definite dall'ANAC, da ultimo con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Per espressa previsione dell'art. 25 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016, nelle more dell'adozione da parte di INL di un proprio specifico Codice, hanno trovato applicazione al suo personale il Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro e il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adottati, rispettivamente, con D.M. del 15 gennaio 2014 e con D.M. del 10 luglio 2014.

Il percorso di adozione di un proprio codice di comportamento, avviato già nel corso delle annualità precedenti, è stato ripreso nel corso dell'anno 2021, nel rispetto dei contenuti e delle procedure di cui alle precedenti linee guida ANAC richiamate.

La stesura del nuovo codice di comportamento dovrà prevedere un necessario collegamento fra lo stesso, il PTPCT e il Piano della *performance* di ente.

Nelle more della definizione del nuovo Codice, già con la stesura del nuovo PTPCT, l'INL ha avviato una ricognizione degli obblighi che confluiranno in esso, e che hanno contribuito alla definizione di molte delle misure previste.

Il piano 2020 è stato attuato quasi integralmente, e non si è registrato un significativo scostamento fra misure programmate e misure attuate. Unica criticità, come segnalato dal RPCT, *“...continua a manifestarsi per la difficoltà di attuazione di determinate misure fondamentalmente imputabile a ragioni di natura organizzativa, a carenza di personale o di adeguati requisiti professionali (vedi la misura della rotazione). Anche l'emergenza pandemica ha dilatato le tempistiche pianificate.”*

Alcune criticità nello svolgimento del ruolo del RPCT si sono manifestate, inoltre, in ragione della riorganizzazione che ha interessato l'assetto centrale dell'INL nel corso dell'annualità in esame.

Tale riorganizzazione, che è intervenuta sull'assetto delle competenze, ha comportato, altresì, il trasferimento di compiti anche relativi all'attuazione delle misure programmate.

F) Definizione e gestione degli *standard* di qualità

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

G) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Come comunicato dall'INL le procedure di valutazione risultano tuttora in corso.

Gli esiti della valutazione del 2019 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 monitoraggio¹⁶ 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/ANAC¹⁷.

Organismo Indipendente di Valutazione

dott. Flavio Sensi

¹⁶Di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009.

¹⁷ Ai sensi dell'art. 14, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.

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

Il questionario è stato compilato da questo Organismo in base alle informazioni acquisite dall'INL e i suoi dati saranno inseriti dallo scrivente nel Portale Performance, nella sezione dedicata.

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.