



OGGETTO: Parere dell'OIV sul Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito, OIV) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (di seguito, MLPS) ha esaminato l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito, SMVP), pervenuto in data 19 gennaio 2026, (nota prot. n 453), ai fini dell'espressione del parere vincolante ex art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 5, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74.

Nell'esercizio della sua funzione di presidio tecnico - metodologico attribuita dalla normativa in materia, l'OIV, in via preliminare, prende atto che il documento *in esame* è stato preventivamente trasmesso sia alle OO.SS. per il confronto di cui art. 5, comma 3, lett. c) del vigente CCNL Funzioni centrali) sia al Comitato unico di garanzia, in ossequio a quanto previsto dall'art. 57 Dlgs 165/2001 e dalla Direttiva di Funzione Pubblica 2/2019.

A tal riguardo, si apprezza fin da subito l'interlocuzione attivata dall'Amministrazione, al fine di garantire il coinvolgimento nel processo decisionale dei predetti soggetti, tutti chiamati a fornire un contributo per massimizzare l'efficienza e la coerenza del quadro regolatorio, in una fase di progressiva evoluzione dello stesso.

Tanto premesso, il presente parere viene reso sulla base dell'impianto normativo e regolatorio di seguito richiamato.

In primo luogo, l'esame del SMVP è condotto alla luce delle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, che costituiscono il quadro metodologico di riferimento. Si tratta, in particolare, delle Linee guida n. 2/2017, relative alla progettazione e alla revisione annuale del SMVP; delle Linee guida n. 1/2017 che, con



riguardo al Piano della *performance* (confluito oggi nel PIAO), affrontano il tema fondamentale della integrazione del ciclo della *performance*, del bilancio e della programmazione strategica; nonché delle Linee guida n. 4/2019 e n. 5/2019, in materia di valutazione partecipativa e di *performance* individuale.

Sono poi considerate le più recenti direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 e del 28 novembre 2023, le indicazioni operative del 24 gennaio 2024, che hanno rafforzato il ruolo della formazione, del merito e della *leadership* nella misurazione della *performance* e, da ultimo, la direttiva del 14 gennaio 2025, con cui vengono ribaditi i principi cardine della formazione del personale, quale leva strategica per la generazione di valore pubblico.

Tra i riferimenti normativi di rilievo si richiama, altresì, l'articolo 4-*bis* del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 (convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n.41), il quale ha introdotto, al comma 2, l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di assegnare, nell'ambito dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali ai dirigenti responsabili dei corrispondenti processi.

Tale disposizione, che si inserisce nel più ampio quadro degli interventi per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), mira a rendere strutturale il controllo sui tempi di pagamento e a rafforzare il collegamento con la *performance* organizzativa e individuale, in un'ottica di miglioramento complessivo dell'azione amministrativa.

Nel formulare il presente parere, questo Organismo tiene conto anche del processo di riorganizzazione strutturale del Ministero, avviato con DPCM 22 novembre 2023 n. 230 e conclusosi nel corso del 2025, quale elemento di contesto nel cui ambito il Sistema viene delineato e trova applicazione, che ha segnato il passaggio da una struttura di tipo segretariale ad una di tipo dipartimentale.

Nel 2025, invero, la riorganizzazione è giunta a definizione tramite l'assegnazione della titolarità degli uffici dirigenziali di secondo livello, così consentendo uno sguardo



ampio all'interessezza delle modifiche apportate ai profili organizzativi dell'Amministrazione e la conseguente ridefinizione di quanto consegue in termini di misurazione e valutazione della *performance*.

Il presente documento, che si pone a necessario completamento del SMVP dello scorso anno, appare denso di novità significative, in grado non soltanto di adeguare lo stesso alla rinnovata dimensione organizzativa del Ministero, ma anche di cogliere lo spirito delle menzionate Linee guida e novelle legislative, volte a definire l'impostazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*.

Tra le novità emergenti dal testo in esame, particolarmente meritevoli di apprezzamento appaiono i fattori che vengono di seguito sintetizzati.

In primo luogo, si nota come la misurazione del Valore pubblico sia stata arricchita della concezione di "*performance delle performances*", volta a fornire una rappresentazione, anche grafica, dell'intensità dell'azione amministrativa andando a costituire, in tal modo, un circuito virtuoso che lega strategia, azioni e risultati, finalizzato a migliorare costantemente l'azione pubblica.

Inoltre, è stato elaborato un modello di *governance* del controllo di gestione (CdG) - disciplinato dal d.lgs. n. 286/99, il quale prescrive che le amministrazioni sviluppino un proprio modello di controllo di gestione, dotandosi di strumenti per la verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa – la cui operatività è programmata a partire dal prossimo ciclo della *performance*.

Tale modello prende forma ad esito di una apprezzata collaborazione dell'Amministrazione con tutte le Direzioni Generali al fine di identificare gli *output* relativi alle attività e definire un *set* di indicatori propedeutici al monitoraggio delle stesse, a partire dai quali è stato definito un modello di *governance* che chiarisce attività, ruoli e responsabilità relative al funzionamento del CdG sulla base di *best practice*.

La novità di più grande rilievo appare senza dubbio la progettazione del nuovo applicativo digitale di monitoraggio dell'attuazione della programmazione e di



misurazione della *performance*, che prende il nome di *PerformM*, destinato a sostituire il precedente sistema *Mondir*, ormai obsoleto.

L'applicativo andrà a costituire il sistema informativo del Dicastero per la misurazione della *performance* delle singole strutture nonché, in funzione integrata, della misurazione della *performance* complessiva del Ministero anche in termini di Valore pubblico, consentendo, tra le altre, la gestione dell'intero ciclo della *performance*, dalla fase di pianificazione a quella di rilevazione, nonché il monitoraggio costante dello stato di attuazione degli obiettivi per ciascun livello organizzativo attraverso uno specifico cruscotto direzionale.

Questo Organismo ha, peraltro, avuto modo di apprezzare le qualità dell'applicativo descritto anche in sede di apposita riunione di presentazione dello stesso.

Si nota, poi, come il documento in analisi individui le basi per lo sviluppo di una "cultura della valutazione" finalizzata all'introduzione di ulteriori modelli valutativi, tra i quali la c.d. valutazione *bottom-up* che si porrebbe ad auspicabile integrazione della vigente valutazione *top-down*, la quale necessariamente richiede un certo grado di conoscenza della valutazione stessa ad ogni livello dell'organizzazione.

In tale ultimo solco si collocano le novità relative alla valutazione partecipativa, costituente oggetto di un piano di realizzazione, articolato su base triennale, nell'ambito del Sistema, che ad oggi vede il completamento del primo passo: la mappatura degli *stakeholder* allineata al nuovo contesto organizzativo.

Peraltro, si rileva l'introduzione, in via sperimentale, del concetto di "progetto" quale ulteriore attività di analisi nell'ambito della valutazione della *performance*, in particolare con riferimento alle tempistiche per la produzione degli *output*.

Le richiamate novità costituiscono fonte di apprezzamento da parte dello scrivente Organismo, in quanto non solo coerenti con il rinnovato assetto organizzativo del Dicastero e con l'apparato normativo vigente in materia, ma anche idonee a rafforzare



complessivamente l'efficacia, la coerenza e la stabilità del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Alla luce delle considerazioni che precedono, si apprezzano anche le innovazioni tecniche volte all'implementazione delle ulteriori funzioni finalizzate all'interoperabilità dei diversi sistemi (monitoraggio, valutazione, controllo di gestione, programmazione economico – finanziaria, gestione del personale) che il nuovo Portale *PerforM* si propone di attivare in un'ottica di progressivo sviluppo.

Più precisamente, il nuovo Portale di monitoraggio contiene in sé le premesse tecniche e infrastrutturali per rendere applicabili all'interno del Dicastero nuove funzionalità volte all'interconnessione dei diversi processi di rilevazione presenti nell'Amministrazione, anche se per la piena efficacia di tali interconnessioni sarà necessario attendere la completa operatività dei singoli distinti processi summenzionati.

In tale prospettiva programmatica saranno, pertanto, da approfondire nel Sistema le modalità attraverso le quali acquisire e procedimentalizzare le risultanze della "valutazione partecipativa" degli *stakeholder*, declinata nelle Linee Guida n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione pubblica, tematica che, come già accennato, al momento è solo parzialmente sviluppata nel Sistema e che sarà da implementarsi *pro-futuro* secondo le tempistiche già prefigurate nella precedente regolamentazione del 2023 e del 2024. Si tratterà, dunque, di declinare e rendere concretamente operative le funzioni dei sistemi informativi finalizzate a rilevare ed elaborare quei giudizi di valore (concorrenti anch'essi alla creazione del cd. valore pubblico del Dicastero) espressi dal variegato mondo dei portatori di interessi, coinvolti dal legislatore nella valutazione 'esterna' della *performance* organizzativa. Sarà, dunque, necessario, nelle future edizioni di aggiornamento del Sistema, entrare più specificamente nel dettaglio delle modalità regolatorie e tecniche concernenti il coinvolgimento degli altri attori istituzionali (esterni ed interni) nel processo valutativo, in modo da pervenire finalisticamente al raggiungimento del risultato prefigurato dalla normativa primaria e dalle citate Linee



Guida n. 4/2019 e, dunque, della *performance* organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso.

Altro momento di particolare significato nella prospettiva implementativa della regolamentazione è il tema della “formazione”. Il Sistema, in aderenza alle più recenti direttive del Dipartimento di Funzione pubblica (in particolare alla circolare del 28 novembre 2023 e, da ultimo, alla direttiva 14 gennaio 2025), contempla la formazione quale requisito essenziale dei principi posti a presidio dell'*agere* dell'Amministrazione e come connotato essenziale e fondamentale per assicurare crescita professionale, coinvolgimento e partecipazione consapevole alle dinamiche produttive e valoriali dell'Amministrazione. Ciò premesso, il Sistema, nel fare cenno alla necessità che si avvii *“un programma di formazione obbligatoria del personale, dirigenziale e non, finalizzato proprio alla diffusione e consolidamento della cultura della valutazione”*, correttamente prefigura – come già accennato - un percorso *in progress*, che posticipa alle annualità successive l'introduzione di ulteriori modalità, meccanismi e metodologie finalizzate all'estensione della valutazione, superando l'attuale impostazione gerarchica (*“valutazione dal basso”, “valutazione fra pari”, “autovalutazione”*), subordinatamente al conseguimento, da parte di tutto il personale, di una maturità nella conoscenza e nell'applicazione delle regole della valutazione, da ritenersi propedeutica all'implementazione di tali novità.

Sempre in ambito formativo, inoltre, di particolare significato appare allo scrivente la necessità, peraltro prefigurata dalla stessa Amministrazione, di ampliare l'offerta formativa tuttora disponibile sulle piattaforme accreditate, incrementando la varietà e la quantità di opzioni proposte, ma soprattutto favorendo un accesso agevole e continuativo ai percorsi formativi, laddove quest'ultimo sia subordinato all'autorizzazione o all'organizzazione di strutture esterne. Garantendo una possibilità di accesso fluido, risulterà più facile perseguire l'obiettivo delle 40 ore formative *pro capite* stabilite dalle recenti direttive di settore. Si consiglia, peraltro, di approfondire, nel Sistema, modalità proporzionate e graduate di attuazione degli obblighi formativi, in



maniera da declinare in modo univoco e regolamentato quelle condizioni di esonero, totale o parziale, dell'obbligo formativo in ragione di specifiche e tipizzate situazioni personali e/o professionali dei lavoratori (*part time*, congedi di varia tipologia, aspettative, malattia), soprattutto nel caso in cui si ritenga di qualificare l'obbligo formativo come momento o ulteriore fattore di valutazione delle *performance* individuali. Ciò anche nella prospettiva (come da ultimo rinnovata nella Direttiva del Dipartimento di Funzione pubblica del 14 gennaio 2025, già citata) di definire in modo chiaro e coordinato il Piano formativo e i suoi contenuti, nel costante contemperamento tra le esigenze di obbligatorietà, necessità e responsabilità connesse al tema presente.

Alla luce di tutte le considerazioni che precedono e dell'innalzamento qualitativo riscontrabile in ordine agli aggiornamenti, metodologici ed informatici, introdotti nella presente fase di revisione, questo OIV, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del d.lgs. n. 150/2009, esprime

parere favorevole

all'adozione del presente Sistema di misurazione e valutazione.

IL TITOLARE DELL'OIV

Prof. Simone Lazzini