

Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2022 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Ai sensi del decreto istitutivo¹, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) si configura come un'Agenzia dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (MLPS). Divenuto operativo dal 1° gennaio 2017, l'INL svolge le attività ispettive già esercitate dal MLPS, dall'INPS e dall'INAIL, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché in materia contributiva e assicurativa, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro².

Con apposita Convenzione³ tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Direttore dell'Ispettorato, ai sensi dell'art. 2 del suddetto decreto istitutivo, sono definiti gli obiettivi strategici che l'Ente si impegna a raggiungere nel rispetto della propria *mission istituzionale*⁴. Il MLPS monitora periodicamente il raggiungimento degli obiettivi e verifica la corretta gestione delle risorse finanziarie.

Il citato d.lgs. 14.9.2015, n. 149, all'art. 5, c. 4, prevede che l'INL si avvalga

¹ Decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 149.

² Ai sensi del decreto-legge n. 146 del 21 ottobre 2021, recante "*Misure urgenti in materia economica e fiscale, a tutela del lavoro e per esigenze indifferibili*" (che ha modificato, tra gli altri, gli artt. 13 e 14 del d.lgs. n. 81/2008) le competenze dell'Agenzia relative alla vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, originariamente relative al settore edile, sono state estese, dal 22 ottobre 2021, a tutti i settori produttivi.

³ La Convenzione è definita, per il modello agenziale in generale, 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 DPR 26 maggio 2016, n. 109.

⁴ La Convenzione interessa un arco temporale triennale, con periodico adeguamento per ciascun esercizio finanziario. Nello specifico:

- rappresenta lo strumento negoziale mediante il quale l'indirizzo del Ministro è tradotto in obiettivi strategici che l'Agenzia si impegna a raggiungere, nel rispetto della propria missione istituzionale;
- 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.

dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance* (OIV) del MLPS per le attività⁵ di cui all'art. 14, c. 4 del d.lgs. n. 150/2009, come riformulato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017.

In riferimento a tale disposizione e ai sensi del c. 4, lettera c) del d.lgs. n. 150/009, questo OIV ha esaminato la Relazione sulla *performance* 2022, approvata dal Direttore dell'INL con decreto n. 42 del 27 giugno 2023, al fine di validarne il contenuto.

In primis va rilevato che tale relazione – per la quale l'INL fa riferimento a precisi documenti programmatici⁶ - è stata predisposta in linea con lo schema previsto dalle

⁵ Art. 14, comma 4, d.lgs. n. 150/2009

L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a) *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;*

b) *comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e al Dipartimento della funzione pubblica;*

c) *valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*

d) *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*

e) *propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*

f) *è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014);*

g) *promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo; h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.*

4-bis. Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi

condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7.

4-ter. Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 4, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'Organismo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.

⁶ - Atto di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali (MLPS) per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2022 n. 232 del 01/12/2021;

- Convenzione tra il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali (MLPS) e il Direttore Generale dell'INL (2022-2024), concernente gli obiettivi assegnati all'Agenzia, sottoscritta in data 28 dicembre 2021;

disposizioni contenute nell'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. 74/2017, nonché nel rispetto delle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica⁷.

In ordine alla suddetta procedura, lo scrivente, al fine di procedere correttamente all'adempimento, si conforma a quanto prescritto dalle predette Linee guida le quali, nel fornire indicazioni in ordine ai contenuti e alla struttura della Relazione sulla *performance*, esplicitano⁸ le condizioni e i presupposti cui l'OIV deve attenersi per procedere a detta validazione, sussistendo in capo a tale Organismo il compito di assicurare *“lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione”*.

Ciò premesso, ai fini della validazione, l'OIV ritiene che la Relazione presenti elementi e contenuti che rispondono in modo più che apprezzabile alle indicazioni diramate dal Dipartimento di Funzione Pubblica, soprattutto per ciò che concerne il rispetto della finalità del documento, la qualità delle informazioni prodotte, la loro rilevanza e significatività e l'efficacia comunicativa del linguaggio adottato, che risulta essere particolarmente chiaro e di facile comprensione anche ai non addetti ai lavori. Pertanto, la richiesta funzione divulgativa e informativa della relazione⁹ può dirsi pienamente soddisfatta.

Gli obiettivi di performance perseguiti dall'INL nell'anno 2022, individuati nel PIAO 2022-2024, sono una diretta declinazione delle linee strategiche¹⁰ riportate nella già citata

- Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, approvato con Decreto Direttoriale n. 39 del 30 giugno 2022 ed aggiornato nella sottosezione dedicata al Piano triennale dei Fabbisogni di Personale (sottosezione 3.3) con successivo Decreto Direttoriale n. 45 del 29 settembre 2022;

- Direttiva di I livello adottata con Decreto del Direttore generale n. 24 del 2 marzo 2022;

- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 16 del 30 marzo 2022 della Direzione centrale Amministrazione finanziaria e logistica;

- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 3 del 30 marzo 2022 della Direzione Centrale Coordinamento giuridico;

- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 89 del 30 marzo 2022 della Direzione centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione;

- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 7 del 30 marzo 2022 della Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro;

- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 29 del 30 marzo 2022 del Direttore generale per l'Ufficio di Segreteria, Formazione, Comunicazione e Relazioni Istituzionali;

- Direttiva di II livello adottata con Decreto Direttoriale n. 95 del 6 aprile 2022 della Direzione centrale Identità professionale, pianificazione e organizzazione, per gli Uffici territoriali di livello dirigenziale non generale (Ispettorati Interregionali del lavoro e Ispettorati territoriali del lavoro).

⁷ Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 del novembre 2018 del Dipartimento della Funzione pubblica.

⁸ Al paragrafo 4.

⁹ Di cui all'art. 14, comma 4, lett. c): l'OIV *“valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”*.

¹⁰ Linee strategiche finalizzate a:

- razionalizzare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale;

- supportare la *mission* istituzionale attraverso una puntuale comunicazione interna ed esterna ai fini interpretativi della normativa vigente, ovvero ai fini divulgativi dell'attività dell'Ispettorato;

- migliorare le politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane anche tramite l'istituzione di un piano specifico di aggiornamento e di formazione interna, in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e assicurazione sugli infortuni sul lavoro, destinata al personale in servizio ed a quello neoassunto;

- migliorare i processi di governo e supporto;

- favorire lo sviluppo tecnologico;

Convenzione stipulata con il MLPS per il triennio 2022-2024.

La performance organizzativa, per la particolare natura delle attività istituzionali dell'INL, viene misurata con riferimento agli obiettivi operativi definiti dal Direttore dell'Agenzia; al riguardo significativa e di impatto sostanziale è la parte della relazione dedicata all'analisi delle risorse essendo dettagliatamente rappresentati lo stato delle risorse dell'Agenzia e gli obiettivi operativi assegnati per l'anno in esame ai vari livelli. Gli indicatori sullo stato delle risorse¹¹, infatti, misurano la quantità e qualità (livello di salute) delle risorse umane, economico-finanziarie e strumentali dell'Amministrazione, nonché delle risorse tangibili (salute infrastrutturale) e intangibili (salute organizzativa, professionale, di genere, relazionale, etica e digitale).

Per analizzare lo stato di salute sono stati, altresì, selezionati alcuni degli indicatori comuni individuati dal Dipartimento di Funzione Pubblica¹² che contribuiscono all'applicazione degli indirizzi strategici correlati alle singole risorse.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INL¹³, è stato articolato prevedendo tutti i soggetti che intervengono nel processo di valutazione della performance organizzativa e individuale sia nella fase di assegnazione obiettivi che nelle fasi di valutazione infrannuale e finale.

Le modalità di attuazione della trasparenza e di prevenzione della corruzione - contemplate inizialmente nel Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024 (PTPCT)¹⁴ – sono dettagliatamente descritte nella sottosezione 2.3 *“Rischi corruttivi e trasparenza”* del PIAO 2022-2024, in cui è riportato l'elenco aggiornato degli obblighi di pubblicazione¹⁵ e dei relativi uffici responsabili della trasmissione e pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

Con riferimento alla c.d. *“valutazione partecipativa”* si apprezza l'implementazione da parte dell'INL dello strumento della *customer satisfaction* intesa come *“strategia finalizzata a porre al centro delle scelte dell'Amministrazione il cittadino, considerato non solo destinatario di servizi, ma anche e soprattutto una risorsa strategica da coinvolgere per valutare la rispondenza dei servizi erogati ai bisogni reali.”* Le informazioni raccolte dopo l'indagine¹⁶ sul grado di soddisfazione degli utenti sono rilevanti, infatti, ai fini della programmazione futura e

- presidiare la legalità attraverso attività interna di anticorruzione e trasparenza, potenziando le misure di contrasto e di prevenzione.

¹¹ Cfr. le Linee guida del Dipartimento di Funzione pubblica per il Piano della performance n. 1/ 2017.

¹² Circolare n. 2 sugli *“indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle Pubbliche Amministrazioni”*, adottata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 30 dicembre 2019.

¹³ Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INL, adottato con D.D. n. 22 del 9 aprile 2021, è stato completamente innovato nel rispetto delle indicazioni fornite dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica. E' stato, altresì, oggetto di approfondito confronto sindacale, in un'ottica di ricezione e valutazione degli spunti costruttivi e propositivi avanzati nei tavoli a ciò deputati, nonché di validazione da parte dell'O.I.V. del MLPS, con parere favorevole prot. n. 223 del 07/04/2021.

¹⁴ Adottato con decreto direttoriale n. 7 del 27 gennaio 2022.

¹⁵ Previsti dal d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016.

¹⁶ L'indagine di *customer satisfaction* è stata condotta dall'INL nei mesi di novembre e dicembre 2022 e rivolta a lavoratori, inoccupati, disoccupati, liberi professionisti, casalinghe, pensionati e studenti, per un totale complessivo di 1196 intervistati.

utili al miglioramento delle attività e dei servizi erogati dall'Amministrazione. Tale indagine ha rilevato un quadro piuttosto positivo e *“un buon grado di conoscenza dell'INL e dei suoi servizi da parte dell'utenza nonché un buon livello di soddisfazione nell'uso del portale istituzionale e nel rapporto con gli uffici.”*

L'INL interagisce, inoltre, con molteplici soggetti privati, associati o singoli, accreditati nell'ambito di organi collegiali ovvero destinatari delle azioni di vigilanza e dei relativi provvedimenti sanzionatori, nonché utenti interessati al funzionamento delle attività in capo all'Amministrazione e ai servizi erogati dalla stessa, dati questi riportati nella Carta dei servizi e standard di qualità pubblicata sul sito istituzionale dell'Agenzia¹⁷.

Alla luce delle considerazioni espresse e dell'analisi dei criteri individuati da Funzione Pubblica riferite alla programmazione e alla rendicontazione, nonché dell'effettiva osservanza degli stessi in sede di redazione della relazione sulla *performance*, questo OIV, valutando positivamente l'aderenza di struttura e contenuto dei documenti del ciclo della performance alle disposizioni normative vigenti,

valida

la Relazione sulla performance dell'INL per l'anno 2022

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Simone Lazzini

¹⁷ La Carta dei servizi e standard di qualità, adottata con DD n. 2 del 08 marzo 2021 ai sensi del d.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 (art. 32, c. 1), è consultabile al seguente link: <https://www.ispettorato.gov.it/>.