



Validazione della Relazione sulla *performance* 2023 dell'Ispettorato nazionale del lavoro

L'Organismo indipendente di valutazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (nel seguito OIV), operando in regime di avvalimento nei confronti dell'Ispettorato nazionale del lavoro (nel seguito INL), ai sensi dell'art. 5, c.4 del d.lgs. n. 149 del 2015, è deputato alla validazione della relazione sulla performance sulla base del disposto di cui all'art. 14, c. 4, lett. c) del d.lgs. n. 150/2009.

La Relazione sulla performance dell'INL, per l'anno 2023, è stata approvata dal Direttore dell'Ispettorato con D.D. n. 42 del 19.06.2024 e inviata, in pari data, all'Organismo scrivente, perfettamente in linea con la tempistica normativamente prevista.

Si evidenzia che l'analisi delle fonti da parte di questo Organismo, oltre a quelle normative ampiamente citate nel testo, ai fini della realizzazione del presente lavoro, non si limita alla Relazione sulla performance 2023 dell'INL, ma si estende alle Relazioni sulla performance degli anni precedenti; alle Relazioni sul funzionamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance; al piano della performance 2023-2025 nonché al Sistema di misurazione e valutazione della performance del 2021 e all'aggiornamento recentemente pervenuto.

Nell'esercizio della funzione di validazione di questo OIV, si tiene, innanzitutto, conto della configurazione dell'Agenzia, interessata, nel corso dell'annualità di riferimento, da una profonda riorganizzazione.

Infatti, ai sensi del citato d.lgs. n. 149 del 2015, l'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 (nel seguito 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 lavoro.

Peraltro, con il D.D. n. 49 del 27 luglio 2023 ("Modifica della struttura organizzativa dell'Ispettorato Nazionale del lavoro"), approvato dal MLPS con nota n. 16283/2023, e con il D.D. n. 64 del 5 ottobre 2023 ("Ripartizione delle competenze tra le articolazioni interne delle Direzioni Centrali e Interregionali e definizione dell'organizzazione degli Ispettorati 'area metropolitana e territoriali)'), la struttura organizzativa dell'INL e l'articolazione delle competenze tra centro e territorio sono state riviste al fine di renderle maggiormente rispondenti alle rinnovate esigenze funzionali dell'Agenzia.

Si ritiene, inoltre, opportuno ricordare che con apposita Convenzione, stipulata tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Direttore dell'Ispettorato, ai sensi dell'art. 2 del suddetto decreto n. 149 del 2015, sono definiti gli obiettivi strategici che l'Ente si impegna a raggiungere nel rispetto della propria mission istituzionale. Il MLPS monitora periodicamente il raggiungimento degli obiettivi e verifica la corretta gestione delle risorse finanziarie.



Al fine del corretto espletamento della funzione di validazione della Relazione sulla performance, questo OIV si conforma a quanto prescritto dalle Linee guida n. 3 del 2018 diramate dal Dipartimento della funzione pubblica. Queste ultime, infatti, nel fornire indicazioni in ordine ai contenuti e alla struttura della Relazione in parola, esplicitano 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".

Tanto ciò premesso, si rileva quanto segue.

In generale, si può osservare che la Relazione in esame è stata predisposta in linea con lo schema previsto dalle disposizioni contenute nell'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009, nonché nel rispetto delle citate indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Emerge, in primo luogo, la puntuale osservanza dei cc.dd. "contenuti minimi" che devono necessariamente trovare spazio nel documento in analisi, consistenti nella rappresentazione, in forma sintetica e facilmente comprensibile per l'utente finale, della sintesi dei principali risultati ottenuti, dell'analisi del contesto e delle risorse nonché della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, così come dettagliati nelle citate Linee guida.

In particolare, l'INL evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2023, i principali risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi di performance programmati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO) dell'Agenzia, nonché rispetto alle risorse assegnate alle strutture centrali e territoriali dell'Agenzia, rilevando, altresì, eventuali scostamenti anche in vista di un miglioramento del proprio sistema organizzativo.

Nell'articolazione della Relazione, peraltro, si rinviene un'approfondita analisi del contesto, interno ed esterno, nel quale l'amministrazione si è trovata a operare nel corso dell'anno di riferimento, nonché un quadro dettagliato delle risorse umane e finanziarie.

A tale ultimo riguardo, si rammenta, infatti, che l'analisi dello stato delle risorse, sia umane che finanziarie, riveste una rilevanza peculiare in quanto costituisce elemento centrale dell'intero ciclo della performance.

In particolare, per quanto attiene all'indagine sullo stato delle risorse umane, si apprezza la rappresentazione del significativo incremento del personale ispettivo, unitamente alla puntualizzazione che il detto incremento non si è automaticamente tradotto, nel corso dell'anno di riferimento, in una maggiore capacità di intervento dell'Agenzia in termini di accessi ispettivi effettuati, e ciò in ragione della necessità di assicurare una intensa fase di formazione teorica e pratica dei neo-ispettori. Si nota, altresì, come la scelta di una duplice rappresentazione grafica, sia al 01/01/2023 che al 31/12/2023, dedicata al bilancio di genere realizzato dall'Amministrazione, consenta finanche un raffronto tra l'inizio e la fine dell'anno di riferimento.



Per quanto riguarda lo stato delle risorse finanziarie, queste risultano adeguatamente rappresentate mediante largo ricorso a raffigurazioni tabellari, come raccomandato dalle più volte citate Linee guida del DFP, anche evidenziando gli scostamenti delle spese effettivamente impegnate rispetto al bilancio di previsione, in ragione della citata riorganizzazione dell'Agazia.

È stato, peraltro, aggiornato il quadro delle risorse strumentali, come è agevole rilevare dalla rappresentazione del completamento del progetto per il raggiungimento della piena autonomia ICT dell'INL. Al riguardo, si apprezza come la dotazione, da parte dell'INL, di una propria infrastruttura di cloud computing, destinata ad ospitare anche nuovi sistemi applicativi, abbia positivamente inciso sullo stato delle risorse strumentali dell'amministrazione e conseguentemente sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

La Relazione in analisi, inoltre, rendiconta in modo specifico lo stato di salute dell'amministrazione nelle sue molteplici accezioni di salute organizzativa, salute professionale, salute di genere, salute relazionale, salute etica e salute digitale. La rappresentazione tabellare dedicata presenta le predette accezioni quali indicatori dello stato di salute stesso e dà evidenza del miglioramento registrato nel corso del 2023.

Un rilievo fondamentale assume il momento della rendicontazione dei risultati della performance organizzativa, definita quale insieme dei risultati attesi dell'Amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative, permettendo di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse, utilizzi le stesse in modo razionale per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti, al fine ultimo di creare valore pubblico.

La Relazione in esame presenta in maniera dettagliata e puntuale, anche in formato tabellare, non soltanto lo stato delle risorse dell'Amministrazione, come già evidenziato, ma anche i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione delle linee strategiche indicate nella Convenzione con il MLPS, adottati dal Direttore dell'INL sia all'inizio dell'annualità di interesse che a seguito dell'avvenuta riorganizzazione, con la precipua finalità di adeguare gli obiettivi a quest'ultima.

In particolare, sono stati rappresentati, in maniera distinta per ciascuna Direzione centrale e interregionale: gli obiettivi operativi assegnati (con riferimento alle linee strategiche della citata Convenzione MLPS-INL 2023-2025) ed i rispettivi pesi in percentuale; gli indicatori di efficienza ed efficacia associati a ciascun obiettivo e le relative modalità di misurazione, accompagnati dai rispettivi valori target per l'anno in esame; i risultati conseguiti, con indicazione degli scostamenti rispetto ai valori target per l'anno 2023.

Inoltre, per quanto riguarda gli obiettivi di II livello - che vedono quali destinatari gli Uffici della sede centrale, gli Ispettorati d'area metropolitana e gli Ispettorati territoriali del lavoro - dall'analisi del testo della Relazione e delle tabelle dedicate, emerge che tutti gli Uffici, all'esito del monitoraggio finale degli obiettivi ad essi assegnati, hanno conseguito i risultati attesi, contribuendo, per quanto di competenza, alla realizzazione degli obiettivi di I livello della Direzione centrale di appartenenza.



Peraltro, si apprezza particolarmente il primo aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione della performance, ricevuto da questo Organismo in data 11.07.2024, finalizzato alla realizzazione dell'adeguamento dello stesso all'avvenuta riorganizzazione dell'Agenzia, con riferimento all'aggiornamento non soltanto dell'organizzazione dell'INL, ma anche delle funzioni dello stesso, nonché delle fasi del processo di valutazione.

Cionondimeno, da una prima lettura del rinnovato Sistema, in maniera non dissimile dal precedente, sebbene si possa certamente apprezzare - come già evidenziato in occasione della precedente validazione - l'implementazione dello strumento della customer satisfaction, non appare possibile rinvenire un riferimento alla c.d. "valutazione partecipativa", disciplinata dalle Linee Guida n. 4 del 2019, emanate dal Dipartimento della funzione pubblica al precipuo fine di promuovere l'integrazione, di ispirazione costituzionale, dell'azione amministrativa con il punto di vista degli utenti.

Invero, considerando che nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance deve essere dichiarato ed illustrato il "modello di valutazione partecipativa" adottato dall'Amministrazione, al fine di coadiuvare codesto Ispettorato nella definizione della valutazione in argomento, si invita alla consultazione dei requisiti minimi della c.d. "Scala di sviluppo della valutazione partecipativa", indicati dalle citate Linee guida dedicate alla materia de qua, il cui dettaglio sarà analizzato in occasione del prossimo parere obbligatorio al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Appare opportuno, peraltro, rammentare che l'art. 7, co. 2, lett. a) del d.lgs. n.150/2009 stabilisce che all'Organismo indipendente di valutazione "compete la misurazione e valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso" e che ai sensi dell'art. 14, co. 4 ter, del decreto già citato, per l'espletamento di tutti i propri compiti l'OIV può accedere a tutti gli atti e documenti in possesso dell'Amministrazione, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali e ha accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'Amministrazione.

A tal fine, si suggerisce non soltanto di contemplare tale tipo di performance nell'alveo della Relazione, bensì anche di prevedere, attraverso dettagliate prescrizioni da inserire nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nei suoi successivi aggiornamenti, strumenti che possano consentire all'Organismo scrivente di espletare concretamente la misurazione e la valutazione della performance in argomento.

Alla luce di quanto sino ad ora esposto, nel rammentare che la funzione di validazione che questo Organismo è chiamato ad esercitare non si pone lo scopo di certificare puntualmente la veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti da codesta Agenzia, si osserva quanto segue. In considerazione della verificata coerenza tra i contenuti della Relazione e quelli del PIAO del medesimo anno; della puntuale rappresentazione del bilancio di genere realizzato dall'Agenzia; dei risultati relativi a tutti gli obiettivi, compresi quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza; del verificato corretto utilizzo degli indicatori; della conformità della Relazione alle vigenti disposizioni



normative e alle Linee guida del DFP e alla chiarezza e comprensibilità della stessa, questo Organismo indipendente di validazione

VALIDA

La Relazione sulla performance 2023 dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Il Titolare dell'OIV
Prof. Simone Lazzini