



Al Capo di Gabinetto  
Dott.ssa Elisabetta Cesqui

e, p.c. Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Ufficio per la valutazione della performance  
[protocollo\\_dfp@mailbox.governo.it](mailto:protocollo_dfp@mailbox.governo.it)

Al Direttore dell'Ispettorato  
Nazionale del Lavoro  
Dott. Giordano Bruno

**Documento di validazione della Relazione sulla performance 2020  
dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)**

L'Organismo indipendente di valutazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è deputato, ai sensi dell'art. 5, c. 4 del d.lgs. 14.9.2015, n. 149, a validare la Relazione sulla *performance* dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), sulla base del disposto di cui all'art. 14, c. 4, del d.lgs. n. 150/2009.

In riferimento a tale ultima disposizione, questo Organismo ha esaminato la Relazione che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmatici e alle risorse, con rilevazione

degli eventuali scostamenti.

La Relazione 2020 è stata approvata con decreto direttoriale n. 34 del 12 ottobre 2021, ed è stata inviata allo scrivente, in vista della sua validazione, con *email* di pari data. Al riguardo, si evidenzia che con nota n. 910 del 30.06.2021 la Direzione Centrale Pianificazione, Organizzazione, Controllo e ICT dell'INL aveva comunicato che *“Pur avendo elaborato nei tempi la redazione della prescritta Relazione annuale sulla Performance, la relativa approvazione e il successivo invio a Codesto Organismo per la conseguente validazione, potranno avvenire solo dopo la nomina del nuovo Capo dell'Ispettorato Nazionale del lavoro.”* Nomina questa avvenuta nell'agosto 2021; conseguentemente il nuovo Direttore, considerato che l'anno 2020 di riferimento della relazione è precedente alla sua nomina, *“degli elementi di valutazione dell'attuazione del Piano può solo riservarsi di prenderne atto.”*

Il Direttore dell'INL ha, pertanto, approvato tale relazione motivando nel senso che *“l'organo di indirizzo si identifica nel Direttore dell'Ispettorato, atteso che l'art. 4 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149 recante “Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”, stabilisce, al comma 1, che “Il direttore ha la rappresentanza legale dell'Ispettorato.... Al direttore sono assegnati i poteri e la responsabilità della gestione dell'Ispettorato, nonché la responsabilità per il conseguimento dei risultati fissati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali...”*.

Ciò premesso, i criteri di riferimento per la validazione della Relazione sulla *performance* assunti a riferimento di questo Organismo per la validazione sono quelli indicati nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento di Funzione Pubblica, prescrittivi sia dei contenuti che la Relazione deve esprimere, sia dei riscontri che lo scrivente deve effettuare nel procedere all'analisi e alla successiva validazione del documento.

La Relazione si presenta come un documento ben strutturato, nel quale le informazioni sono organizzate in modo efficace e finalizzate a dare conto delle notizie più significative e qualificanti delle attività poste in essere dall'Agenzia. Può dirsi, pertanto, ampiamente soddisfatto il requisito per la validazione richiesto prioritariamente dal legislatore 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 .....).

La Relazione sulla *performance* presenta, infatti, elementi e contenuti che rispondono in modo apprezzabile alle indicazioni delle citate "Linee Guida", soprattutto per ciò che concerne la finalità del documento, la qualità delle informazioni prodotte e il linguaggio adottato, che risulta essere assolutamente chiaro e di facile accessibilità anche ai non addetti.

Risulta, quindi, pienamente soddisfatta l'esigenza divulgativa e informativa sottesa a tale esercizio; finalità questa che, attraverso uno stile chiaro, essenziale e ben organizzato, è stata perseguita anche attraverso il ricorso a grafici, tabelle e rappresentazioni di sintesi efficaci.

Si evidenzia, poi, che l'OIV, 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 Pubblica, 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 sistema di valutazione della *performance* in vigore dal 2021, adottato dall'INL con decreto direttoriale del 9 aprile 2021 e pubblicato sul sito dell'Agenzia, nella sezione "Amministrazione trasparente".

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.

Alla luce di quanto espresso, questo OIV valida la Relazione sulla *performance* dell'INL per l'anno 2020, formulando contestualmente alcune osservazioni che, non inficiando nella sostanza il processo di validazione, possono costituire motivo di approfondimento per l'Agenzia nei successivi esercizi in relazione a quegli aspetti cui si è fatto cenno e che dovranno essere implementati e/o aggiornati.

A tale documento viene allegata una relazione di accompagnamento, contenente

4

un'analisi più dettagliata in merito ai contenuti del documento in esame; tale documentazione verrà inoltrata agli organi competenti, ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. b) del citato d.lgs. 150/2009.

28/10/2021

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**

Dott. Flavio Sensi

**SENSI FLAVIO** Firmato digitalmente da SENSI  
FLAVIO  
Data: 2021.10.28 13:53:02 +02'00'



*Organismo indipendente di valutazione della performance*

**RELAZIONE DI ACCOMPAGNAMENTO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE SULLA  
PERFORMANCE DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO (INL) - ANNO 2020**

**2021**

Con il presente documento l'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali descrive il procedimento attraverso il quale ha validato, con osservazioni, la Relazione sulla *performance* dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. c), del d.lgs.n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017.

Ai sensi dell'articolo 10, c. 1, lett. b), del citato d.lgs. n. 150/2009, modificato dal d.lgs. n. 74/2017, la Relazione annuale sulla *performance* evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Sulla base della normativa vigente, pertanto, l'OIV valida la Relazione sulla *performance* "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali"; inoltre l'OIV nella validazione deve tener conto, ove presenti, delle risultanze "delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti". A specificare tale impianto normativo sono intervenute successivamente le "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance"<sup>1</sup> n. 3 del 3 dicembre 2018 ("Linee guida") del Dipartimento della Funzione pubblica che hanno individuato più dettagliatamente sia i contenuti della Relazione, sia i criteri cui l'OIV deve attenersi nel procedere all'analisi del documento e alla sua validazione.

La Relazione 2020 è stata approvata con decreto direttoriale INL n. 34 del 12 ottobre 2021, ed è stata inviata allo scrivente, in vista della sua validazione, con *email* di pari data. Al riguardo, si evidenzia che con nota n. 910 del 30.06.2021 la Direzione Centrale Pianificazione, Organizzazione, Controllo e ICT dell'INL aveva comunicato che "Pur avendo elaborato nei tempi la redazione della prescritta Relazione annuale sulla Performance, la relativa approvazione e il successivo invio a Codesto Organismo per la conseguente validazione, potranno avvenire solo dopo la nomina del nuovo Capo dell'Ispettorato Nazionale del lavoro." Nomina questa avvenuta nell'agosto 2021; conseguentemente il nuovo Direttore, considerato che l'anno 2020 di riferimento della relazione è precedente alla sua nomina, "degli elementi di valutazione dell'attuazione del Piano può solo riservarsi di prenderne atto."

Il Direttore dell'INL ha, pertanto, approvato tale relazione motivando nel senso che "l'organo di indirizzo si identifica nel Direttore dell'Ispettorato, atteso che l'art. 4 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149 recante "Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", stabilisce, al comma 1, che "Il direttore ha la rappresentanza legale dell'Ispettorato.... Al direttore sono assegnati i poteri e la responsabilità della gestione dell'Ispettorato, nonché la responsabilità per il conseguimento dei risultati fissati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali...".

Lo scrivente ha, dunque, esaminato il documento e lo ha validato con "osservazioni" che, non inficiando nella sostanza il processo di validazione, possono costituire motivo di approfondimento per l'Agenzia nei successivi esercizi in relazione a quegli aspetti cui si è fatto cenno e che dovranno essere implementati e/o aggiornati.

Si evidenzia, poi, che l'OIV, valutata la coerenza delle scelte operate dall'Agenzia con il quadro

---

<sup>1</sup> Le "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance" n. 3/2018 sostituiscono le delibere CIVIT/ANAC n. 5/2012 e n. 6/2012.

normativo vigente e con i criteri orientativi enunciati nelle Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica, 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 sistema di valutazione della *performance* in vigore dal 2021, adottato dall'INL con decreto direttoriale del 9 aprile 2021 e pubblicato sul sito dell'Agenzia, nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

Nel nuovo sistema di valutazione dell'INL, tuttavia, restano da approfondire da parte dell'Agenzia, ulteriori misure o strumenti che la stessa ritiene di implementare in una prospettiva di progressivo affinamento, eventualmente anche valorizzando le evidenze che la prassi applicativa dovesse suggerire come correttivi utili al miglioramento e al perfezionamento del complessivo impianto di regole, così come definito in questa fase di iniziale applicazione. A parere dello scrivente, infatti, è consigliabile approfondire maggiormente 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, così come si ritiene debbano essere definiti, in modo più strutturato e dettagliato, sia il procedimento della valutazione in rapporto alle prestazioni svolte in modalità agile, sia il collegamento tra sistema di valutazione e codice di comportamento.

Analoga considerazione va fatta per 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. L'auspicio è quello di favorire - attraverso strumenti di *customer satisfaction* secondo modalità opportunamente regolamentate - il riscontro della *performance* dell'Agenzia, quanto meno in rapporto alla erogazione dei servizi e all'espletamento delle attività che non si traducono nell'esercizio di funzioni di vigilanza e ispettive.

Ciò premesso, la Relazione in argomento, conformemente alla normativa vigente, esprime in modo efficace i risultati conseguiti nell'anno 2020 dall'INL; è, inoltre, apprezzabile la modalità di esposizione e l'attenzione nel comunicare, che si evince dal linguaggio adoperato, funzionale e accessibile. In sintesi, può dirsi che il tono complessivo della Relazione è di buona qualità, poiché la valenza comunicativa è efficace. Sono evidenziati i contenuti più significativi, senza nessuna ridondante enfasi su aspetti non rilevanti. L'attenzione è sempre posta sulla necessità di dare conto delle attività svolte, secondo uno stile chiaro, limpido ed essenziale. Nella Relazione, inoltre, nella sezione dedicata agli obiettivi specifici triennali, sono stati rendicontati gli indicatori, attraverso la misurazione dei valori *target*.

Esaminando il documento alla luce dei criteri indicati nelle citate "*Linee Guida*" n. 3/2028, si è rilevato, più in dettaglio che:

- a) la Relazione esprime coerenza con i contenuti del Piano della *performance*;
- b) la Relazione riproduce le informazioni richieste dalle "*Linee Guida*" di Funzione pubblica in ordine alla rappresentazione dei principali risultati raggiunti in rapporto alle *mission* e alle strategie perseguite, fornendo dati e notizie sui risultati degli obiettivi annuali, anticipati per aree tematiche e successivamente rappresentati in modo specifico e distinto per singolo obiettivo (annuale). Come già evidenziato, 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.
- c) i risultati sono evidenziati in modo puntuale, chiaro e sintetico. Le schede, riferite agli obiettivi

specifici triennali, riportano informazioni sugli indicatori attraverso la misurazione dei *target* relativi all'annualità.

**d)** le informazioni relative all'anticorruzione alla trasparenza si rinvengono diffusamente nel corpo del documento, anche perché per le predette *mission* è stata prevista, già nel 2019, l'istituzione di due nuove Direzioni generali, preposte per l'appunto all'attuazione delle strategie in materia di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione. A tal fine, l'Agenzia, in continuità con quanto realizzato negli anni precedenti, cura e garantisce il costante aggiornamento di tutti i dati contenuti nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale, mirando ad una sempre più efficace implementazione del grado di trasparenza raggiunto.

**e)** il tema degli indicatori, argomento rilevante ai fini della rendicontazione ed espressione della qualità della programmazione, viene rappresentata in modo significativo;

**f)** nel documento si ricavano diffusamente informazioni relative al *focus* sulle fonti a cui ha attinto l'Agenzia per la rendicontazione. Al riguardo, sono stati, ad esempio forniti dati sul funzionamento dell'Amministrazione inerenti le risorse umane, strumentali e finanziarie, o notizie circa i risultati dell'azione ispettiva nel corso del 2020 in coerenza ai contenuti del "documento di programmazione dell'attività di vigilanza" o ancora sui controlli effettuati nei diversi settori di attività, gli illeciti riscontrati e i lavoratori interessati;

**g)** la logica di rendicontazione assunta per la relazione è stata prevalentemente quella di riferire in forma generale e aggregata i risultati della programmazione, in qualche caso dando evidenza anche degli scostamenti rilevati in corso di esercizio (ad es: attività di vigilanza);

**h)** non sembra esserci evidenza, nel testo della Relazione, di rendicontazioni riferite a obiettivi non presenti nel Piano;

**l)** il documento, si ribadisce, raggiunge il fine che le "Linee Guida" si propongono, ossia rendere di facile accessibilità le informazioni prodotte dall'Amministrazione;

**J)** il documento è un buon prodotto editoriale; è sufficientemente sintetico, usa un linguaggio chiaro e accessibile ed esprime, con grafici e tabelle, il contenuto di molti paragrafi, in modo facilmente comprensibile;

**k)** il linguaggio adoperato è quello richiesto dalle "Linee Guida" quanto a chiarezza espositiva e a tecnica redazionale; sono stati privilegiati, infatti, i contenuti più significativi e si è fatto ricorso a rappresentazioni grafiche esplicative, limitando al minimo rinvii a riferimenti normativi non essenziali.

Per quanto sopra argomentato, si valuta positivamente l'iniziale percorso di aggiornamento da parte dell'INL che, per le sue specificità organizzativo - funzionali, si è dotato di un proprio Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, affrancandosi da quello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ormai risalente al 2011, ma ancora in uso presso il Dicastero; tale processo di revisione - che pure apprezzabilmente l'Agenzia ha avviato con la definizione del nuovo Sistema - si considera, infatti, come un primo momento di riflessione e di ammodernamento richiesto dal Legislatore.

Sarà cura dell'OIV seguire gli sviluppi dell'implementazione degli strumenti funzionali alla gestione del ciclo della *performance*, dandone conto nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2021, ai sensi della delibera Civit n. 23/2013.



28/10/2021

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**  
Dott. Flavio Sensi

**SENSI FLAVIO** Firmato digitalmente da SENSI  
FLAVIO  
Data: 2021.10.28 13:52:41 +02'00'