

Al Capo di Gabinetto
Dott. Stefano Scarafoni
Sede

e, p.c. Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Pec: protocollo_dfp@mailbox.governo.it

Al Direttore dell'Ispettorato Nazionale del
Lavoro

Dott. Bruno Giordano

Pec: capoispettorato@pec.ispettorato.gov.it

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2021 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Il d.lgs. 14.9.2015, n. 149, art. 5, c. 4 prevede che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) si avvalga dell'Organismo indipendente di valutazione della *performance* (OIV) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le attività di cui all'art. 14, c. 4 del d.lgs. n. 150/2009.

In riferimento a tale disposizione, e ai sensi del c. 4, lettera c) del d.lgs. n. 150/2009 (come riformulato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017), questo OIV ha esaminato la Relazione sulla *performance* 2021, approvata dal Direttore dell'INL con decreto n. 36 del 21 giugno 2022, al fine di validarne il contenuto.

In ordine alla suddetta procedura, lo scrivente, al fine di procedere correttamente

all'adempimento, si conforma a quanto prescritto dalle Linee guida n. 3 del novembre 2018¹ del Dipartimento di Funzione pubblica le quali, nel fornire indicazioni in ordine ai contenuti e alla struttura della Relazione sulla *performance*, esplicitano al paragrafo n. 4 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”*.

Se, dunque, le citate “Linee guida” sono alla base e a fondamento del riscontro, di forma e contenuti, della Relazione sulla *performance* per la sua validazione, è anche necessario specificare che, sulla base delle suddette Linee Guida, *“la validazione dell'OIV non può essere considerata una ‘certificazione’ puntuale dei dati riguardanti i risultati ottenuti dall'Amministrazione, ma deve essere riferita al processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale attuato dall'Amministrazione stessa”*

Riguardo a quest'ultimo profilo, è utile ricordare che l'INL ha messo mano, nel corso del 2021, alla revisione del proprio Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* nel segno dell'approfondimento e della regolamentazione più definita della cd. *performance* organizzativa, con la finalità di rendere tale Sistema maggiormente corrispondente al contesto normativo vigente e ai 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.. Tale nuovo Sistema ha ricevuto parere favorevole dall'OIV (con nota n. 223 del 7 aprile 2021) che, tuttavia, ha segnalato la necessità di implementare il Sistema nelle parti ancora non compiutamente elaborate, anche tesaurizzando le evidenze e le eventuali criticità che la prassi applicativa potrebbe rilevare per indurre a interventi correttivi sull'impianto regolatorio attuale.

Una delle sezioni ancora da approfondire rimane, infatti, quella della c.d. “valutazione partecipativa” della *performance* organizzativa di cui agli artt. 8 e 19 *bis* del predetto d.lgs.

¹ Le “Linee guida” n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica sostituiscono le delibere CIVIT/ANAC n. 5/2012 e n. 6/2012.

150/2009, che va normata nell'ambito della cornice regolatoria del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* sulla base dei criteri definiti nelle Linee Guida n. 4 del Dipartimento di Funzione Pubblica. In tale ulteriore tipologia valutativa le Linee Guida individuano una modalità strutturale e sistemica di valutazione per il miglioramento continuo dei sistemi di *performance management*.

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.

Anche rispetto alle annualità precedenti si colgono ulteriori significativi elementi di miglioramento non solo nell'*editing*, ma nella completezza, nella ricerca dei contenuti da rappresentare e nelle modalità in cui tutte le informazioni vengono veicolate all'esterno. Pertanto, la richiesta funzione divulgativa e informativa della relazione 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*" - può dirsi pienamente soddisfatta.

L'intera Relazione si presenta, dunque, come un compendio di ottima qualità, corredata di numerose tabelle, grafici, figure, analisi sugli andamenti e apprezzamento degli impatti delle attività svolte negli specifici settori e ambiti di intervento dell'Amministrazione. Ogni sezione risulta ben argomentata e finalizzata a fornire una sintesi completa e significativa del lavoro svolto, delle ricadute operative, dei risultati conseguiti, anche in termini di premialità individuale.

In sintesi, il documento offre l'immagine di un'Agenzia pienamente consapevole della rilevanza che ha la rendicontazione nel contesto più generale del ciclo della *performance*, delineato dal legislatore come percorso virtuoso di ottimizzazione delle potenzialità perseguibili dall'Amministrazione nei suoi molteplici ambiti di interesse e di intervento. In tale contesto,

appare, inoltre, di particolare interesse la stessa presentazione del documento, orientata a illustrare non solo i contenuti della Relazione, ma le utilità che conseguono dal proporre una *accountability* accurata e approfondita, in vista del miglioramento qualitativo dei processi e del potenziamento degli assetti organizzativi.

Come accennato, rimane ancora da elevare a “sistema”, nei termini precedentemente espressi, la c.d. “valutazione partecipativa” rispetto alla quale si apprezza, tuttavia, l’implementazione da parte dell’Ispettorato dello strumento della *customer satisfaction* (con le correlate analisi i cui esiti sono confluiti nella Relazione), come iniziale avvio di approfondimento della tematica *de qua* che potrà conoscere interessanti sviluppi nel corso del prossimo futuro.

Sarà cura di questo Organismo seguire con attenzione l’evoluzione del processo di implementazione del Sistema di misurazione e valutazione dell’Ispettorato, dandone conto nella Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l’anno 2022.

DATA

L’Organismo indipendente di valutazione

Prof. Simone Lazzini