

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE  
POLITICHE SOCIALI

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA  
*PERFORMANCE*

---

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E  
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI  
DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL  
LAVORO**

---

## Premessa

Il presente documento illustra il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) nell'anno 2021 - ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150<sup>1</sup> - e viene predisposto dall'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (che opera in avvalimento all'Agenzia<sup>2</sup>) sulla base delle indicazioni fornite dalla CiVIT con la delibera n. 23/2013<sup>3</sup>. Lo scrivente Organismo, infatti, ai sensi delle lettere d) ed f) del citato art. 14, c. 4, del d.lgs. n. 150/2009, è chiamato a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti previsti dal medesimo decreto legislativo. Anche la vigente predetta Delibera CiVIT n. 23/2013 (come chiarito dal §2 *‘Il quadro generale del monitoraggio dell'OIV’*) prevede, inoltre, che l'OIV di amministrazioni con enti vigilati, sui quali il medesimo OIV eserciti già il controllo, provveda agli adempimenti di monitoraggio per ciascuno dei suddetti enti vigilati. Ed è proprio ai sensi di tale delibera che l'OIV è tenuto a redigere, annualmente, la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

L'OIV provvederà successivamente alla pubblicazione e conseguente certificazione, all'interno del Portale della *performance*, della relazione. Il documento sarà, altresì, pubblicato, in formato aperto, sul sito istituzionale dell'Amministrazione, sezione "Amministrazione Trasparente" nonché pubblicata, a cura dell'Agenzia, sul proprio sito internet, nella sezione "Amministrazione Trasparente", nella sottosezione denominata "Controlli e rilievi sull'Amministrazione".

### A) *Performance organizzativa*

Il funzionamento dell'INL è disciplinato, oltre che dal decreto istitutivo (d.lgs. n. 149 del 2015), dallo Statuto approvato dal DPR 26 maggio 2016, n. 109, dal DPCM del 23 febbraio 2016 (recante disposizioni per l'organizzazione delle risorse umane e strumentali del nuovo Ente) e dal DPCM del 25 marzo 2016 che disciplina la gestione finanziaria, economica e patrimoniale, nonché l'attività negoziale dell'Agenzia. Il citato decreto istitutivo (d.lgs. n. 149 del 2015), in attuazione dei principi generali sanciti dall'art. 8, comma 4, lettera e) del d.lgs. n. 300/1999, stabilisce<sup>4</sup>, inoltre,

---

<sup>1</sup> L'art 14, co. 4, lett. a), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, co. 1, lett. c), n. 1), del d.lgs. n. 74/2017, prevede che l'Organismo indipendente di valutazione della *performance* "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".

<sup>2</sup> Ai sensi dell'art. 5, co. 4, del d.lgs. n. 149 del 2015.

<sup>3</sup> Recante "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150 del 2009)".

<sup>4</sup> Art. 2, co. 2, del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149.

che vengano definiti “tramite convenzione da stipularsi tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il direttore dell’Ispettorato, gli obiettivi specificamente attribuiti a quest’ultimo”. Per il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021, tale Convenzione è stata stipulata il 25 novembre 2019.

Ciò premesso, si evidenzia che questo Organismo, ha richiesto all’INL informazioni dettagliate in merito al funzionamento complessivo del sistema di misurazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l’anno 2021, sullo stato delle procedure di valutazione, distintamente per il personale dirigenziale e quello delle aree funzionali per l’anno 2021, sullo stato delle procedure di assegnazione dei piani di lavoro individuali al personale delle aree funzionali per l’anno 2022; nonché in ordine a eventuali criticità riscontrate nell’applicazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*.

La procedura di valutazione per l’anno 2021 è stata effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato con D.D. n. 22 del 09.04 2021. Al riguardo, si evidenzia che l’OIV, con nota n. 223 del 7 aprile 2021, aveva espresso il proprio parere favorevole all’applicazione del nuovo SMVP precisando che 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. n. 150/2009 (come riformulato dal d.lgs. n. 74/2017) e alle Linee Guida n. 4 del Dipartimento di Funzione Pubblica. A tal proposito, anche in occasione della Relazione sulla *performance* per l’anno 2020 (che l’Agenzia ha elaborato nel corso del 2021) questo Organismo precisava che restano ancora da implementare taluni strumenti operativi connessi al ciclo della *performance* e, in particolare, per ciò che concerne la definizione, la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa, le sue modalità di interconnessione con la *performance* individuale e la partecipazione dei cittadini o degli altri utenti finali alla valutazione della *performance* organizzativa dell’Agenzia.

Con riferimento, poi, all’assegnazione degli obiettivi di *performance* al personale delle aree funzionali per l’anno 2022, si evidenzia che la procedura è attualmente in corso.

## **B) Performance individuale**

### **1. Valutazione del processo**

Il nuovo sistema di valutazione, adottato dall’INL con il citato D.D. n. 22 del 09.04 2021, è incentrato su criteri di valorizzazione individuale della *performance*, in base alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali (nel caso di dirigenti e posizioni organizzative) dimostrate, nonché ai comportamenti

richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. Il Sistema, infatti, è stato improntato ai dettami del d.lgs 150/2009 e ss.mm.ii., nonché alle indicazioni delle linee guida di Funzione Pubblica, nello specifico la n. 2/2017, la n. 4 e la n. 5/2019.

Ciò premesso, di seguito si forniscono le informazioni sugli esiti dei processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e non, rinviando nel dettaglio agli allegati questionari che contengono indicazioni precise in ordine a:

- All. 1 – rilevazione riferita all'anno 2021, con analisi anche delle risultanze dell'anno 2020;
- All. 2 – rilevazione anno 2022.

## **2. Personale dirigenziale**

Nel rielaborare le informazioni richieste dall'OIV in ordine alla valutazione degli anni 2020 e 2021 emerge quanto segue.

Le procedure di valutazione del personale dirigenziale di prima fascia (5 unità) dell'Amministrazione centrale, relative all'anno **2020**, si sono concluse a febbraio 2021; per i Dirigenti di seconda fascia (19 unità) a maggio 2021; per i Dirigenti degli Uffici territoriali (66 unità) a ottobre 2021 e in quest'ultimo caso si è in attesa di un'eventuale ulteriore contestazione in via giudiziaria da parte di un dirigente.

Di tutti i dirigenti valutati 76 unità (di cui n. 19 dell'Amministrazione centrale) sono state collocate nella fascia più alta, n. 8 nella seconda fascia e 1 nella terza fascia.

Con riferimento, inoltre, all'anno **2021**, le procedure di valutazione riguardanti i Dirigenti di prima fascia (4 unità) si sono concluse a marzo 2022; per i Dirigenti di seconda fascia dell'Amministrazione centrale (16) e dell'Amministrazione territoriale (66) si sono concluse ad aprile 2022.

## **3. Personale delle aree funzionali**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha adottato, a partire dall'anno 2017, una distribuzione del personale in classi di punteggio che prevede tre fasce/classi: 100%÷90%, 89%÷60% ed inferiore a 60%.

Il personale delle aree funzionali dell'Amministrazione centrale coinvolto nelle procedure di valutazione per il **2020** è di n. 152 unità di cui n. 150 sono state collocate nella fascia più alta e n. 2 nella seconda fascia.

Delle 4.489 unità dell'Amministrazione territoriale, n. 4.141 sono state collocate nella fascia più alta; n. 313 nella fascia intermedia e 35 nella prima fascia. Relativamente a tale personale si segnala che 2 unità hanno fatto ricorso a procedure di conciliazione.

Per quanto riguarda l'anno 2021, la procedura di valutazione del personale delle aree funzionali assoggettato a valutazione si è conclusa a marzo 2022 sia per l'Amministrazione centrale (n. 153 unità) che per l'Amministrazione territoriale (n. 4.132 unità).

### C) Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Nell'anno di riferimento, con decreto del Direttore dell'INL n. 3 del 29 gennaio 2021, è stato approvato il Piano della *performance* 2021-2023 che contiene le linee strategiche per l'azione amministrativa e assicura la coerenza con il sistema degli obiettivi assegnati, in linea con la programmazione economico-finanziaria. In particolare, con riferimento alla fase di programmazione, attraverso l'adozione del Piano, in coerenza con i contenuti e il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, sono stati individuati gli obiettivi strategici e operativi, definiti gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Agenzia e dei suoi dirigenti, valorizzando il merito e consentendo la rendicontazione sociale sull'impiego delle risorse e sulle attività realizzate dall'Amministrazione<sup>5</sup>.

Lo strumento di base per la pianificazione strategica dell'INL è costituito dalla Convenzione<sup>6</sup> stipulata tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Direttore dell'INL, che interessa un arco temporale triennale, con periodico adeguamento per ciascun esercizio finanziario<sup>7</sup>.

Fase successiva del ciclo è quella della rendicontazione dei risultati. Al riguardo, questo OIV, ai sensi dell'art. 5, c. 4 del d.lgs. 14.9.2015, n. 149, ha validato la Relazione sulla *performance* dell'INL, sulla base del disposto di cui all'art. 14, c. 4, del d.lgs. n. 150/2009. In particolare, 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.

Con il documento di validazione (n. 568 del 2/11/2021), l'OIV ha precisato che i criteri di riferimento per la validazione della Relazione sulla *performance* risultano essere 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

---

<sup>5</sup> Dal Piano della *performance* 2021-2023 dell'INL discendono:

- la Direttiva di 1° livello, con cui il Direttore dell'INL definisce gli obiettivi annuali delle Direzioni centrali (strutture di livello dirigenziale generale);
- la Direttiva di 2° livello, con cui i Direttori centrali definiscono gli obiettivi annuali di tutte le strutture dirigenziali di secondo livello (strutture di livello dirigenziale non generale).

<sup>6</sup> 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 d.P.R. 26 maggio 2016, n. 109.

<sup>7</sup> La convenzione è stata stipulata il 25 novembre 2019 per il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021.

all'analisi e alla successiva validazione del documento stesso.

#### **D) Infrastruttura di supporto**

L'unico strumento di controllo di gestione (CDG) utilizzato dall'INL è l'applicativo ASIL, utilizzato dalla DC per la Tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro (già DC Tutela, Sicurezza e Vigilanza del Lavoro), e alimentato dagli uffici del territorio per valutare l'efficacia dell'azione ispettiva e conciliativa rispetto agli obiettivi annuali assegnati in termini di quantità e qualità. Tale sistema, infatti, viene utilizzato per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi.

I dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi provengono dal sistema di contabilità generale.

Preme sottolineare, inoltre, che nel nuovo sistema di valutazione è prevista l'individuazione di un'infrastruttura tecnologica di supporto appositamente dedicata al SMVP (“*cruscotto direzionale*”), quale strumento per la valutazione della *performance* organizzativa. Al riguardo, questo Organismo aveva valutato positivamente tale strumentazione anche se non ancora sufficientemente definita nella sua architettura strutturale e funzionale. Tuttavia, come prospettato dall'Agenzia, risulta ancora in corso di sperimentazione un primo sistema di rilevazione informatizzata delle fasi dei processi di lavoro ai fini dell'implementazione di un primo “*cruscotto direzionale*”. Si auspica, pertanto, che tale sperimentazione possa trovare rapida applicazione per consentire quella accelerazione metodologica e operativa che viene descritta come presupposto innovativo e significativo rispetto al passato.

#### **E) Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della trasparenza e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Con decreto direttoriale n. 19 del 19 marzo 2021 è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023, previa acquisizione del parere favorevole del Consiglio di Amministrazione dell'INL espresso in data 16 marzo 2021. Successivamente, considerata la necessità di apportare modifiche e integrazioni di natura tecnica al documento in esame, con decreto direttoriale n. 2 del 27 ottobre 2021 l'INL ha adottato il testo aggiornato in abrogazione e sostituzione dei corrispondenti testi del PTPCT 2021-2023, disponendone l'entrata in vigore delle modifiche a far data dal 1° novembre 2021 e, in pari data, la ripubblicazione sul sito istituzionale del testo del PTPCT 2021-2023.

Il Piano, redatto in conformità alle disposizioni della legge 6 novembre 2012, n. 190, e successive modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, reca l'aggiornamento

annuale del PTPCT e illustra la strategia di prevenzione della corruzione dell'ente secondo la normativa vigente. Al fine di individuare le attività a maggiore rischio corruttivo e le relative misure correttive il RPCT dell'Agenzia ha ritenuto fondamentali le attività di interlocuzione, di raccordo e di coordinamento tra il responsabile della prevenzione e i referenti territoriali. Il ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPCT si è manifestato, infatti, attraverso il costante coinvolgimento delle strutture centrali e territoriali dell'INL inteso alla condivisione di atti e contenuti, e ciò soprattutto in occasione del monitoraggio semestrale del piano, che ha consentito di verificare l'effettiva efficacia delle misure programmate e di pianificare gli interventi correttivi.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, i codici di comportamento rivestono ruolo fondamentale nella strategia delineata dalla legge 190/2012. Per espressa previsione dell'art. 25 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016, nelle more dell'adozione da parte di INL di un proprio specifico Codice, hanno trovato applicazione per il personale dell'Agenzia il Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro e il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adottati, rispettivamente, con D.M. del 15 gennaio 2014 e con D.M. del 10 luglio 2014.

Il percorso di adozione del proprio codice di comportamento è stato definito dall'INL nel corso dell'anno 2021, nel rispetto dei contenuti e delle procedure di cui alle precedenti linee guida ANAC delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 e delle corrispondenti fasi e tempi previsti nel PTPCT 2021-2023. La formulazione finale del Codice di comportamento, che ha recepito le osservazioni dell'OIV cui è stato inviato per il previsto parere, è stata adottata con Decreto direttoriale n. 4 del 24 gennaio 2022.

Sui temi della trasparenza e dell'anticorruzione l'INL, attraverso l'azione di impulso, coordinamento e vigilanza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha messo in atto le attività finalizzate alla implementazione degli strumenti necessari (piattaforme informatiche, portali specifici, implementazione di *database*) e ha avviato e seguito i procedimenti connessi alla normativa di riferimento, assolvendo gli adempimenti conseguenti.

Sul tema dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, anche nel corso del 2021 l'OIV ha proceduto ad attestare l'aggiornamento, da parte dell'INL, sulle pagine di Amministrazione Trasparente, degli obblighi di cui al d.lgs. n. 33/2013, sulla base delle indicazioni di cui alla delibera ANAC n. 294 del 2021. Tale adempimento è stato possibile anche grazie al riscontro delle verifiche operate dal Responsabile dell'anticorruzione, cui compete stabilmente la vigilanza sulle informazioni presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Agenzia.

## **F) Definizione e gestione degli *standard* di qualità**

Con riferimento al 2020-2021, con decreto direttoriale 8 marzo 2021 n. 2, sono stati individuati i servizi dell'Ispettorato Nazionale del lavoro e i relativi standard qualitativi. Tale decreto, unitamente all'allegato "Standard di qualità" risulta pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Servizi erogati" del sito istituzionale dell'Agenzia.

### **G) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Come già illustrato, l'INL, con D.D. n. 22 del 09.04 2021, ha adottato, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009, il proprio Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, che sostituisce il sistema del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (DD.MM. del 7 aprile 2011 e del 30 gennaio 2012), di cui l'Ispettorato si è avvalso, sino all'annualità 2020, ai sensi dell'art. 15, comma 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 febbraio 2016.

La valutazione della *performance individuale* si pone come finalità la creazione di un unico sistema, comune nelle logiche di impostazione di gestione per tutto il personale dell'INL, dirigenziale e non, della sede centrale e degli uffici territoriali, basato sulla declinazione a tutta la struttura degli obiettivi strategici. Tutto ciò al fine di promuovere una cultura della *performance* (individuale, collettiva e organizzativa), nonché della responsabilità dei risultati in linea con il disposto normativo di cui al decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Nel nuovo Sistema dell'Agenzia la valutazione individuale, in linea con le disposizioni di cui al citato d.lgs. n. 150/2009, è di tipo misto, in quanto fonda il giudizio finale sulle seguenti due aree:

- a. Obiettivi di *performance*;
- b. Comportamenti professionali (ovvero competenze) e capacità necessarie per il perseguimento di tali obiettivi.

Le due aree hanno la medesima incidenza percentuale su tutte le figure professionali coinvolte:

- i ruoli direttivi (Dirigenti di I e II fascia);
- i ruoli gestionali (Responsabili Posizione Organizzativa);
- i ruoli operativi (dipendenti aree funzionali).

Tutti sono valutati per il 60% sulla componente obiettivi e per il 40% sui comportamenti.

La scheda relativa alla valutazione si articola di conseguenza in due sezioni, una attinente agli obiettivi e una comportamentale, concorrendo entrambe alla determinazione del giudizio finale; i punteggi sono calcolati separatamente sulle due componenti suddette e poi aggregati sinteticamente in un unico punteggio finale espresso in centesimi.

Ciò detto, si ribadisce che nel nuovo sistema di valutazione restano, tuttavia, ancora in fase di valutazione 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.

La valutazione 2021, infatti, come sottolineato dalla stessa Agenzia “... *ha rappresentato la prima occasione di verifica del nuovo Sistema consentendo di rilevare, anche attraverso il feedback fornito dalle articolazioni territoriali, alcuni aspetti che saranno oggetto di ulteriori approfondimenti in corso d’anno previo confronto con i soggetti interessati e condivisione con l’OIV*”.

#### **H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV**

Questo Organismo non partecipa al monitoraggio<sup>8</sup> sull’attuazione degli obiettivi del Piano della *performance*, pur tuttavia esercita nei confronti dell’Agenzia un’attività di supporto tecnico-metodologico per ciò che concerne l’intero ciclo della *performance* per il tramite di osservazioni, proposte migliorative e suggerimenti volti a garantire la coerenza delle linee operative con le disposizioni normative e con le indicazioni contenute nelle delibere CiVIT/ANAC<sup>9</sup>.

L’Organismo Indipendente di Valutazione  
dott. Flavio Sensi

---

<sup>8</sup>Di cui all’art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009.

<sup>9</sup> Ai sensi dell’art. 14, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009.

**Allegato 1 – Questionario relativo al monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della *performance* precedente.**

Il questionario è stato compilato da questo Organismo in base alle informazioni acquisite dall'INL e la relazione, unitamente all'allegato, sarà pubblicata, a cura dell'Agenzia, nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale dell'INL, nella pagina "*Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni*" della sottosezione di I livello "*Controlli e rilievi sull'amministrazione*", sottosezione di II livello "*Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*".