

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI**

Aprile 2017

Premessa

Il presente documento ha la finalità di illustrare lo stato di avanzamento raggiunto dall'Amministrazione nella implementazione e nello sviluppo degli strumenti e delle misure previste dal d.lgs. n. 150 del 2009 per ciò che concerne i processi della misurazione e valutazione della *performance*, della trasparenza e dell'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno.

Pertanto, tale *report*, sviluppato sulla base delle indicazioni fornite dalla CiVIT con la delibera n. 23/2013¹, nonché sulla concreta esperienza applicativa, analizza gli sviluppi di tali processi, verificandone gli andamenti nel corso del 2016 ed evidenziandone i progressi conseguiti e gli eventuali margini di miglioramento.

A) *Performance organizzativa*

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dal Ministero del lavoro ha evidenziato nelle sue fasi applicative talune criticità strutturali, da cui discende quindi la necessità di rivedere nel suo complesso l'intero sistema.

In particolare, tali esigenze di “*rimodellamento*” sono dettate dall'esigenza di una piena corrispondenza fra l'attuale sistema e il complessivo riordino in atto delle regole in materia di valutazione e premialità nel pubblico impiego.

Proprio su tale tematica il Dipartimento della Funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha avviato un'analisi congiunta con le Amministrazioni per l'individuazione di un “*modello*” di valutazione volto a regolamentare – secondo principi e regole comuni – la *performance* del personale dirigenziale e delle aree funzionali, oltre a quella delle istituzioni nel loro complesso.

La finalità è quella di dare maggiore incisività alla valutazione e alla conseguente premialità nel pubblico impiego, nel solco di un processo normativo che sta innovando non solo le metodologie e gli strumenti, ma anche le competenze delle strutture che concretamente intervengono su tali tematiche.

Tanto precisato, va ora evidenziato che, anche nel corso del 2016, la *performance* organizzativa è stata rappresentata e misurata attraverso il sistema degli obiettivi assegnati in fase di programmazione economico-finanziaria e strategica, coerentemente con quanto previsto dall'art. 8,

¹ 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)”.

comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 150 del 2009, relativamente alla misurazione del livello di attuazione di piani e programmi.

Nell'attuale sistema di valutazione, i risultati conseguiti sono verificati attraverso monitoraggi periodici svolti secondo modalità informatizzate e con cadenza semestrale. Per quanto concerne la programmazione 2015, a cui si riferisce il rendiconto svolto dall'Amministrazione nel 2016, il Ministero ha esplicitato i principali risultati ottenuti nella Relazione sulla *performance*, adottata con decreto ministeriale del 28 giugno 2016 e validata dall'OIV in data 6 settembre 2016.

Il sistema prevede la condivisione del medesimo impianto degli obiettivi fra la *performance* organizzativa e quella individuale. Tale collegamento tra i due tipi di *performance* richiede ovviamente che gli esiti del monitoraggio strategico e le risultanze del controllo di gestione abbiano una piattaforma comune di interconnessione e scambio informativo che, ad oggi, è però ancora in fase di implementazione.

Sul punto va inoltre evidenziato che permangano margini di miglioramento su molti processi interni all'Amministrazione (controllo di gestione, mappatura dei servizi offerti, definizione dei relativi *standard* di qualità, indagini sul benessere organizzativo e sulla *customer satisfaction*), ancorché, proprio su tali processi, il Ministero sta concentrando i propri sforzi sulla base di nuove prospettive progettuali e organizzative.

Si rappresenta, infine, che a seguito dell'entrata in vigore del DPR 9 maggio 2016, n. 105, e in particolare con l'art. 8 che ha abrogato l'art. 14, comma 5, del d.lgs n. 150 del 2009, l'OIV non deve più predisporre annualmente indagini sul benessere organizzativo e sul grado di condivisione del sistema di valutazione. Tale competenza è, dunque, passata in capo all'Amministrazione la quale, tuttavia, nel corso del 2016, si è trovata nella difficile situazione di accompagnare un radicale processo di riorganizzazione al proprio interno, che ha visto costituirsi due nuove agenzie: l'Ispettorato nazionale del lavoro e l'ANPAL. Tali organismi, operativi dal 1° gennaio 2017, sono l'esito di un processo di scorporo e contestuale accorpamento di un numero ingente di risorse umane, che sono state trasferite con correlativo passaggio in nuovi ruoli e nuove piante organiche. Per tali ragioni è stata valutata come unica soluzione praticabile l'opportunità di soprassedere ad una rilevazione che di fatto avrebbe tenuto conto di una realtà organizzativa e strutturale non più esistente e attuale.

B) *Performance* individuale

1. Valutazione del processo

Rispetto al tema della *performance* individuale nulla è cambiato rispetto al passato. Infatti, il sistema tuttora vigente è quello adottato con decreto ministeriale del 7 aprile 2011, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009 e in conformità alle prime indicazioni fornite dalla CiVIT nelle specifiche delibere in materia. Le procedure operative sono state poi individuate con il successivo decreto ministeriale del 30 gennaio 2012.

Al riguardo, è comunque utile ricordare che in passato, in occasione delle analoghe relazioni sul funzionamento dei sistemi degli anni precedenti, l'OIV non ha mancato di evidenziare come l'impianto generale descritto nel decreto legislativo n. 150 del 2009 sia sostanzialmente rimasto inapplicato, soprattutto per ciò che concerne la differenziazione in fasce di merito previste dall'art. 19, per via dei numerosi interventi di carattere finanziario e ulteriori modifiche normative nel frattempo intervenute, che hanno profondamente inciso sulla materia della misurazione e valutazione. Ciò ha comportato una rilevante deroga ai principi sanciti in quel decreto rispetto ai termini originari ivi descritti, rendendo di fatto estremamente complesso lo scenario interpretativo e imponendo sostanziali temperamenti al processo di differenziazione ivi contemplato. In tale contesto, il Ministro *pro tempore* con nota n. 1700 del 12 aprile 2012 ha confermato i criteri già previsti precedentemente per la distribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti e della quota FUA al personale delle aree².

Di seguito si forniscono le informazioni sugli esiti dei processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e non, per gli anni **2015** e **2016**.

Personale dirigenziale

Le procedure di valutazione del personale dirigenziale e non, per l'anno **2015**, comprensive anche delle posizioni dirigenziali delle sedi territoriali, si sono concluse. Il processo si è svolto in coerenza con il vigente sistema di valutazione e con le successive indicazioni operative del Ministro *pro tempore* impartite in data 12 aprile 2012. A tal proposito, si segnala anche che i criteri di

² Trattasi delle fasce di risultato indicate nell'allegato n. 4 del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'anno 2010 per il personale dirigenziale e di quelle previste nell'Accordo integrativo sulle politiche di incentivazione della produttività del personale delle aree, definitivamente sottoscritto in data 20 settembre 2011.

distribuzione della retribuzione di risultato del personale dirigenziale³ sono coerenti con le verifiche condotte sulla *performance* individuale.

Pertanto, sulla base di quanto già emerso dalle rilevazioni effettuate negli anni precedenti deve rilevarsi che:

- per la dirigenza apicale (comprensiva delle posizioni fuori ruolo) si riscontra un livello minimo di differenziazione tra i punteggi ottenuti, con la conseguente attribuzione della fascia retributiva massima a tutti i soggetti valutati;
- per i dirigenti di livello non generale, emerge un limitato livello di differenziazione dei punteggi con una lieve differenziazione a livello retributivo: sulla base dei dati disponibili è risultato che l'87,9% dei dirigenti di seconda fascia ha conseguito la fascia retributiva massima, il 9,8% la seconda fascia retributiva (con il riconoscimento dell'80% della retribuzione di risultato), il 2,3% la fascia minima (con il riconoscimento del 60% della retribuzione di risultato).

Dalla comparazione con i risultati del 2014 deve evidenziarsi che è diminuito il numero dei dirigenti non apicali che hanno conseguito la fascia retributiva più alta.

Relativamente all'**anno 2016**, è stato segnalato da tutti i Centri di responsabilità amministrativa che le procedure di valutazione sono ancora in corso di svolgimento.

2. Personale delle aree funzionali

La valutazione per l'**anno 2015** (comprensiva di tutte le procedure anche del personale delle sedi territoriali) si è conclusa.

Come già precisato anche negli anni precedenti, le modalità operative adottate sono state definite nell'ambito dell'accordo integrativo sulle politiche di incentivazione del personale e sui contenuti economici del Fondo unico di amministrazione per l'anno 2015, sottoscritto in data 13 ottobre 2016.

Da ultimo, va segnalato che le informazioni trasmesse dalle diverse strutture ministeriali non consentono di calcolare il livello di differenziazione delle valutazioni né per il personale

³ Richiamati dall'Accordo integrativo del personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2015 siglato in data 9 settembre 2016.

dell'amministrazione centrale né per il personale degli uffici del territorio, i cui criteri di attribuzione della produttività, in attuazione dei principi di selettività e di valorizzazione del merito, sono stabiliti con accordi siglati in sede locale.

Per l'anno 2016, le procedure di valutazione sono, invece, ancora in fase di svolgimento.

C) Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Il cd. ciclo della *performance*, introdotto dal citato d.lgs. n. 150 del 2009, in questa Amministrazione, è stato attuato e inteso come un percorso coordinato, connesso e integrato, caratterizzato da processi dinamici e virtuosi che, partendo dalla programmazione economico-finanziaria, traducono le risorse in precisi obiettivi (strategici ed operativi) che diventano oggetto di analisi, di eventuale modifica e, in ultimo, di valutazione finale rispetto al loro raggiungimento e alla loro efficacia.

Essendo, dunque, questo l'andamento sequenziale delle fasi del ciclo, i singoli processi in cui esso si sostanzia sono ormai considerati nella loro valenza funzionale che è quella di programmare, monitorare, rendicontare e valutare.

Su ognuno di questi esercizi il Ministero del lavoro si è impegnato affinché l'Amministrazione tutta pervenisse ad una crescente consapevolezza circa l'utilità non solo formale, ma sostanziale di tali processi, finalizzati in ultima battuta all'analisi delle *mission* e delle politiche pubbliche perseguite.

Nello specifico, con riferimento alla **programmazione** deve innanzitutto rilevarsi la necessità di un maggiore coordinamento tra l'analisi economico-finanziaria e le strategie politiche. Esigenza questa costantemente richiamata non solo dalle numerose disposizioni in materia di contabilità pubblica, ma anche da altre norme volte a rafforzare l'integrazione e la connessione tra i processi di programmazione. In tal senso i collegamenti tra la Nota Integrativa e la direttiva in questa Amministrazione sono assicurati dalla convergenza delle informazioni riferite agli obiettivi strategici e alle risorse di bilancio assegnate per la realizzazione di ciascuno di essi. Tra l'altro, il riscontro della coerenza tra i due processi è costantemente assicurata dall'OIV in sede di elaborazione di tali documenti programmatici.

Sempre in tema di programmazione questo Organismo ha spesso richiamato l'attenzione dei responsabili della gestione ad adottare una programmazione qualitativamente più performante in ordine a due aspetti del processo: la selezione degli obiettivi e la scelta dei relativi indicatori.

Con riferimento poi all'individuazione degli obiettivi, strategici e operativi, devono essere sottolineate alcune criticità riferite proprio alla qualità degli obiettivi stessi. Infatti, nonostante nel corso del tempo siano stati adottati correttivi volti a migliorare la programmazione sviluppata dai Centri di responsabilità amministrativa, non sempre si sono raggiunti esiti soddisfacenti in merito. Ad esempio, sono talvolta presenti obiettivi poco sfidanti, spesso rappresentativi di singole attività e procedimenti più che di traguardi e finalità da raggiungere, e nei quali rimane difficile distinguere la dimensione riconducibile alle *policies* rispetto a quella relativa all'azione amministrativa.

Tale condizione si ripercuote inevitabilmente sulla scelta degli indicatori adottati per misurare il *trend* evolutivo dello svolgimento delle attività, da cui consegue, pertanto, il raro utilizzo di quelli di *outcome*.

In relazione alla fase di **monitoraggio**, la semestralità delle rilevazioni consente di analizzare l'andamento e lo svolgimento delle attività senza particolari difficoltà. Conseguenziale a tale fase è la possibilità di apportare correttivi alla programmazione originaria facendo ricorso allo strumento della rimodulazione. Tale eventualità rimane una soluzione residuale e specificamente circoscritta alle sole ipotesi consentite. Un ricorrente e sistematico ricorso a tale strumento sarebbe di per sé indice di una programmazione non efficiente.

Fase successiva è quella della **rendicontazione** dei risultati. In tale momento, di centrale importanza è la Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1 lett. b), del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'annualità precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate. Tale documento, redatto dall'Amministrazione e riepilogativo dei risultati raggiunti nel 2015, è stato adottato con DM 8 giugno 2016, validato dall'OIV in data 6 settembre e successivamente pubblicato sul sito internet del Ministero in data 26 settembre 2016.

Su tale fase del ciclo, questo Organismo ha segnalato all'Amministrazione la necessità di migliorare la qualità espositiva e redazionale del documento in esame che, contrariamente alla finalità precipua che il legislatore ha voluto perseguire, continua ad essere spesso un testo difficilmente intellegibile specie per gli utenti esterni. Di conseguenza, è quindi necessario perseguire nella direzione della semplificazione redazionale per facilitare un miglior rapporto tra l'Amministrazione e l'utenza, in una prospettiva meno adempitiva e autoreferenziale e secondo approcci di maggiore interazione e contatto con il pubblico e gli *stakeholder*.

Ultima fase del ciclo della performance è il momento della **valutazione** delle *performance*, individuali ed organizzative.

Per ciò che concerne la valutazione della *performance* individuale, deve rilevarsi che nel corso del 2016, anche in conseguenza dell'intenzione del Dipartimento della Funzione pubblica di pervenire ad un modello di misurazione e valutazione facilmente estensibile a tutte le amministrazioni, il Ministero del lavoro non ha avviato alcuna procedura volta ad aggiornare il proprio sistema di misurazione e valutazione, istituendo però un gruppo di lavoro per sviluppare un'analisi sulle prevalenti criticità del sistema attualmente in uso e per individuare possibili soluzioni applicative o correttive. Sul punto va anche precisato che la previsione dell'art. 5, commi 11 e ss., della legge n. 135 del 2012, ha individuato ulteriori ambiti di misurazione della *performance* individuale⁴.

Relativamente, invece, al sistema di valutazione della *performance* individuale del personale delle aree funzionali, anche per la valutazione 2015, si osserva che le procedure adottate – pur se aderenti ai principi di selettività e valorizzazione del merito di cui al d.lgs. n. 150 del 2009 – risultano tuttavia definite e formalizzate non nell'ambito del sistema vigente, ma nell'accordo integrativo sulla produttività e sui contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione. Pertanto, si ribadisce la necessità che ogni modifica e/o integrazione di dette procedure sia tempestivamente recepita come integrazione e aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Circa poi le procedure di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa di cui all'art. 8 del decreto legislativo n. 150 del 2009, sarebbe utile proseguire il percorso di piena implementazione delle relative metodologie volte ad analizzare il portafoglio di attività e servizi, lo stato di salute finanziaria e organizzativa, gli indicatori di impatto, il *benchmarking*, la qualità dei servizi e favorire una migliore interconnessione tra la *performance* organizzativa e quella individuale. In tale prospettiva risulta imprescindibile il rafforzamento del legame tra la valutazione e i sistemi di controllo interno, compreso il controllo di gestione.

⁴ Tale norma ha previsto che il dirigente debba essere valutato su obiettivi “*predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale*” e che tali obiettivi siano “*specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a specifiche scadenze temporali*”. Gli atti di conferimento degli incarichi dirigenziali, attualmente, non si conformano pienamente a tale prescrizione in quanto fanno un generico riferimento alle competenze delle strutture dirette senza l'assegnazione di veri e propri obiettivi individuali. La stessa CIVIT, nella seduta dell'8 novembre 2012, aveva stilato, a titolo esemplificativo, un elenco dettagliato di obblighi dirigenziali, ai quali si devono ora aggiungere gli ulteriori obblighi derivanti dalle norme successivamente emanate (ad es. d.lgs. n. 33 e 39 del 2013) e considerati rilevanti ai fini valutativi.

Con riferimento, infine, all'assetto organizzativo dell'OIV, va evidenziato che, successivamente alla nomina del nuovo Titolare, avvenuta in data 1° ottobre 2015, è stata istituita⁵ la Struttura tecnica permanente⁶ ed è stato individuato il relativo Responsabile⁷.

Al momento, a fronte del contingente massimo di 10 unità previste, la Struttura tecnica ha a disposizione solo n. 6 unità. Per tali ragioni si procederà a breve ad implementare l'organico, anche in vista dell'assolvimento dei prossimi adempimenti previsti e dell'attuazione dei compiti in avvalimento per le nuove Agenzie istituite dai decreti legislativi n. 149 e n. 150 del 2015⁸.

D) Infrastruttura di supporto

I sistemi informativi a disposizione dell'Amministrazione a supporto del funzionamento del ciclo della *performance* sono gli stessi su cui quali si è già relazionato per l'anno 2015 e dunque, rispetto a quella data non si segnalano ulteriori novità o approfondimenti. I sistemi attualmente in uso sono il sistema informatizzato di monitoraggio delle direttive di primo e secondo livello, da un lato ed il sistema informatizzato di controllo di gestione, dall'altro.

A tali piattaforme si aggiungono i sistemi informativi di seguito elencati:

- protocollo informatico;
- sistema informatizzato di gestione del personale (GLPERS);
- sistema informatizzato di contabilità generale (SICOGE);
- sistema informatizzato di contabilità analitica ed economica (CONTECO).

Relativamente al portale di monitoraggio della programmazione strategica, si rammenta che, già a partire dal 2014, il sistema ha consentito anche la verifica del grado di realizzazione degli obiettivi di secondo livello. Nel corso dello stesso anno sono poi state sviluppate nuove funzionalità, che ne consentono l'utilizzo anche in fase di programmazione.

⁵ Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 27 ottobre 2015.

⁶ L'articolo 11, comma 4, del d.P.C.M. n. 77 del 2015 prevede l'istituzione di una Struttura tecnica permanente con compiti riferiti alle attività istruttorie e propedeutiche all'espletamento delle funzioni dell'OIV.

⁷ Con provvedimento del Segretario generale dell'11 novembre 2015.

⁸ Le disposizioni concernenti l'avvalimento dell'OIV sono: art. 5, comma 4 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149 (decreto istitutivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro) e art. 4, comma 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (decreto istitutivo dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro).

Il sistema per la valutazione delle *performance* messo a punto dall'Amministrazione prevede, altresì, l'integrazione tra i sistemi di controllo di gestione e di controllo strategico, sulla base della verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati con la direttiva generale annuale per l'azione amministrativa e la gestione e con le direttive di II livello.

Tale processo si articola su due livelli di collegamento:

1. obiettivi strategici/strutturali e macroattività individuate dal controllo di gestione per la condivisione della piattaforma degli indicatori di efficacia;
2. obiettivi operativi e attività del medesimo controllo di gestione per la condivisione di elementi di valutazione quali risorse finanziarie dedicate, impiego del personale, costi diretti.

In concreto, il sistema di controllo di gestione è stato sviluppato dall'Amministrazione in modo graduale e necessita, oggi, anche e soprattutto in conseguenza dell'attuale processo di riorganizzazione e della istituzione delle Agenzie, di una serie di interventi di manutenzione ed evolutivi al fine di assicurare un utilizzo proficuo del sistema stesso.

Attualmente, il sistema di monitoraggio della programmazione strategica, in uso solo presso l'Amministrazione centrale, non è attualmente collegato con il sistema del controllo di gestione.

E) Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Con il DPCM del 22 gennaio 2016 questa Amministrazione ha provveduto alla nomina e all'assegnazione dei compiti di Responsabile per la prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza e, sulla base di quanto stabilito dalla normativa di settore, ha elaborato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2016-2018 (PTPC) ed il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 (PTTI).

Nella stesura di tali documenti programmatici è stato assicurato il coordinamento con il Piano della *performance*, attraverso l'individuazione, in quest'ultimo, di specifici obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Il Ministero ha poi proseguito nella sua attività di graduale e continuo aggiornamento ed integrazione dei dati presenti sul sito istituzionale (sezione "*Amministrazione trasparente*"), anche

attraverso l'utilizzo di sistemi informativi ed informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati.

È da segnalare, al riguardo, che il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 ha rivisto e semplificato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, intervenendo sulla legge 6 novembre 2012, n. 190 e sul decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Per l'Amministrazione ciò ha determinato sia l'avvio di un processo di aggiornamento, sia lo svolgimento di un'analisi preventiva volta a regolamentare e implementare istituti di nuova istituzione (ad es. l'accesso civico generalizzato). Per l'attuazione di tali adempimenti si è sviluppata un'azione sinergica con le strutture apicali del Ministero.

La stessa metodologia di ampia partecipazione viene costantemente assicurata anche per ciò che concerne l'aggiornamento, la raccolta e l'archiviazione dei dati oggetto di pubblicazione.

Nel corso del 2016 la messa *on line* del nuovo portale del Ministero ha reso necessario un complesso lavoro di “salvataggio” delle informazioni presenti sul “vecchio” sito con contestuale aggiornamento dello stesso attraverso un progressivo allineamento delle due piattaforme, così da consentire la migrazione graduale dei dati. Tanto precisato, è ipotizzabile desumere che nel prossimo futuro si andrà sempre più verso un generale miglioramento del volume e della qualità delle informazioni pubblicate *on line*. Ciò anche in conseguenza della crescente attenzione che il legislatore sta riservando agli obblighi di pubblicazione e della funzione precettiva e metodologica che l'Anac sta svolgendo al riguardo. La ricaduta sul piano operativo all'interno dell'Amministrazione sta avendo, quale positiva conseguenza, un approccio più attento da parte delle strutture amministrative, garantito anche dalla presenza della “Rete dei referenti” che, essendo un canale operativo stabile e permanente, ha la funzione di facilitare l'attuazione delle misure e lo svolgimento degli adempimenti all'interno degli centri di responsabilità amministrativa.

Le misure individuate dalla normativa primaria e secondaria in materia di anticorruzione e di trasparenza e l'andamento della loro attuazione all'interno degli uffici sono monitorati periodicamente dal Responsabile. A tal fine, si è predisposto un *format* unico per la redazione dei *report* di monitoraggio, imponendo campi obbligatori per la rendicontazione di un *set* di informazioni predefinito sulla base dei dati richiesti dall'ANAC. Ciò ha notevolmente circoscritto la portata discrezionale del contenuto dei rapporti, essendo richiesta la necessaria compilazione di ogni sezione del questionario. La finalità è quella di pervenire ad una rappresentazione quanto più possibile completa nei contenuti e organizzata nella struttura editoriale. La metodologia adottata consente anche di pervenire a dati di analisi di carattere generale concernenti il Ministero inteso nella sua globalità, di effettuare una proficua attività di *benchmarking* tra centri di responsabilità, di

individuare misure di contrasto alla corruzione di carattere generale e specifico e di prevedere interventi organizzativi comuni a tutto il Ministero.

Gli esiti complessivi della rilevazione condotta nel 2016 sull'attuazione delle misure in materia di trasparenza e anticorruzione adottate dal Ministero per l'annualità 2015 sono stati esposti dal Responsabile in una Relazione specifica, pubblicata sul sito istituzionale il 4 agosto 2016.

In relazione ai provvedimenti adottati in materia di prevenzione della corruzione, in questa sede vengono riportati gli esiti del monitoraggio condotto nel dicembre 2016 dal Responsabile sull'applicazione delle disposizioni del Codice di comportamento applicato ai dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali⁹.

In particolare, dalle risultanze del monitoraggio su tale Codice emerge che nel corso del 2016 sono pervenute n. 7 segnalazioni prefiguranti responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi. Di queste n. 6 hanno dato luogo all'avvio di procedimenti disciplinari o penali. Sempre nel medesimo anno, sono stati avviati n. 17 procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti; di questi, n. 1 procedimento si è concluso con il licenziamento. Tali dati si riferiscono al personale in servizio presso l'Amministrazione centrale e territoriale per i quali è stato interessato direttamente l'Ufficio procedimenti disciplinari e non esprime, dunque, la situazione complessiva delle infrazioni al codice di comportamento per le quali la competenza è riconosciuta in capo ai singoli dirigenti preposti.

F) Definizione e gestione degli *standard* di qualità

Nel corso del 2016 l'Amministrazione, sia centrale che periferica, è stata coinvolta nell'attività di aggiornamento della mappatura dei procedimenti. Di tale attività di analisi si è dato conto in apposite schede, pubblicate in data 13 giugno 2016 sul sito istituzionale. Tale ricognizione è stata funzionale anche all'individuazione delle aree amministrative a rischio di corruzione.

È stato operato, altresì, un coordinamento anche con il processo di aggiornamento della mappatura dei servizi erogati dalle strutture dell'Amministrazione e si è conseguentemente provveduto alla individuazione dei relativi *standard* di qualità. Per assicurare uniformità alla ricognizione, si è proceduto a standardizzare la modulistica, attraverso l'adozione di una scheda in formato *excel*. Ciò ha consentito una semplificazione delle modalità di acquisizione delle

⁹ Il Codice di comportamento del personale dipendente dell'Amministrazione è stato adottato con Decreto del Ministro del lavoro il 10 luglio 2014. In data 15 gennaio 2014 il Ministro del lavoro aveva adottato anche il Codice di comportamento ad uso del personale ispettivo.

informazioni, facilitando non poco la loro sintesi. La ricognizione sui servizi si è resa particolarmente necessaria in quanto l'ultimo aggiornamento relativo a questi ultimi non risultava essere più coerente con le modifiche apportate dai recenti provvedimenti di riorganizzazione che hanno inciso sulla riconfigurazione delle competenze e delle responsabilità di varie strutture del Ministero.

L'attività di mappatura dei nuovi servizi e l'aggiornamento dei relativi *standard*¹⁰ si è conclusa con l'adozione del DM 12 settembre 2016.

G) Uso dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Al momento è ancora in atto la fase di valutazione dei risultati riferiti al secondo semestre del 2016. Prescindendo, dunque, dai riscontri numerici e sostanziali del monitoraggio finale, si deve ribadire quanto già espresso in precedenza circa l'auspicio di un incremento del livello qualitativo del sistema di obiettivi, verificabili anche mediante appropriati indicatori di impatto.

H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha accesso all'apposita applicazione informatizzata, allo scopo di acquisire elementi utili per formulare la proposta annuale di valutazione della dirigenza apicale. Tale piattaforma consente a ciascuna struttura ministeriale di inserire le principali informazioni concernenti gli obiettivi strategici e quelli operativi collegati di primo e secondo livello. In tal modo è possibile per l'OIV acquisire direttamente, senza carteggi o scambi documentali informatici, gli elementi conoscitivi e di dati su cui viene condotta l'analisi per la verifica dei risultati. Accedendo direttamente al portale, infatti, è possibile rilevare la descrizione delle attività svolte, le risorse umane e finanziarie dedicate, le criticità eventualmente riscontrate, i risultati con gli indicatori ed i relativi valori previsti e raggiunti, la percentuale di avanzamento e le date (previste ed effettive) di inizio e termine delle singole fasi. Tali informazioni sono funzionali anche alla definizione della programmazione strategica per gli anni successivi e al miglioramento dell'azione amministrativa derivante dalla conoscenza dei processi e delle attività svolte.

¹⁰ Per la definizione degli *standard* ci si è attenuti alle indicazioni fornite dalla CIVIT (ora ANAC) nelle delibere n. 88/201, n. 2/2012 e n. 6/2013.

In relazione ai profili inerenti il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione e gli *standard* di qualità, questo Organismo segue lo svilupparsi dei processi fin dalle fasi iniziali, fornendo costantemente un supporto tecnico-metodologico al Segretariato generale e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, segnalando le eventuali criticità rinvenute ed intervenendo più incisivamente ogni qualvolta la normativa di settore imponga all'OIV un'azione più diretta e valutativa, non meramente consultiva.

Da ultimo, sono state espresse osservazioni, proposte migliorative e suggerimenti per garantire la coerenza delle linee operative con le disposizioni normative e con le indicazioni contenute nelle delibere CiVIT/ANAC, anche allo scopo di assicurare il necessario raccordo con il Piano della *performance*.

Infine, per quanto riguarda i compiti di promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati previsti dalle norme vigenti, questo Organismo, in data 14 aprile 2017 – ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g), del d.lgs. n. 150 del 2009 e delle delibere ANAC nn. 50/2013 e n. 236/2017 – ha provveduto all'attestazione, alla data del 31 marzo 2017, degli obblighi di pubblicazione, utilizzando la griglia di rilevazione di cui all'allegato 2 della delibera n. 236 citata, sia per il Ministero che per l'ANPAL e l'INL. In merito, non sono stati riscontrati particolari aspetti critici nel corso della rilevazione, denotando un incremento del livello qualitativo del contenuto delle informazioni pubblicate.

IL TITOLARE

Eugenio Madeo

Documento firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 200, n. 82, e s.m.i.

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.

Per la compilazione del questionario allegato questo Organismo ha richiesto a tutte le strutture ministeriali le informazioni di competenza.

Si precisa che, con riferimento alla sezione B.1 (*“A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?”*), è stata indicata – relativamente ai quesiti riferiti alle quote di personale al quale sono stati assegnati gli obiettivi tramite colloquio e controfirma – la risposta più ricorrente fornita dagli uffici ministeriali.

Per ciò che concerne la quantificazione del costo annuo dell’Ufficio di supporto all’OIV di cui al punto C.3. (costo annuo della STP) del questionario, gli importi indicati sono quelli risultanti dal rendiconto 2016 della contabilità economica.