

9. SEZIONE “TRASPARENZA”

1	Introduzione	3
2	Organizzazione e funzioni dell'Amministrazione	3
2.1	Le principali novità	5
3	Procedimento di elaborazione e adozione del Programma	8
3.1	Obiettivi strategici in materia di trasparenza posti dagli organi di vertice negli atti di indirizzo	9
3.2	Collegamento con il piano della <i>performance</i>	10
3.3	Indicazione degli uffici e dei dirigenti coinvolti per l'individuazione dei contenuti del programma	17
3.4	Modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholders</i> e risultati di tale coinvolgimento	17
3.5	Termini e modalità di adozione del Programma da parte degli organi di vertice	21
4	Processo di attuazione del Programma	21
4.1	Individuazione di eventuali referenti per la trasparenza e specificazione delle modalità di coordinamento con il Responsabile della trasparenza	22
4.2	Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi	23
4.3	Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza	23
4.4	Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente"	24
4.5	Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico	24
5	Dati ulteriori	25

1. Introduzione

A seguito dell'entrata in vigore dei decreti attuativi della legge 10 dicembre 2014 n. 183 (c.d. Jobs act), si è avviato un processo di profonda riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione (v. par. 2.1).

E' evidente che tali mutamenti, che comporteranno una notevole riduzione del personale in servizio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, influiranno certamente sull'attività amministrativa, sulle decisioni strategiche e condizioneranno di conseguenza tutto il ciclo della *performance*.

Al riguardo, anche il ridimensionamento delle posizioni dirigenziali, dovuto principalmente al venir meno degli uffici dislocati sul territorio, comporterà un ripensamento di tutti gli equilibri dell'Amministrazione.

Fatta questa doverosa premessa, relativa alla riorganizzazione che sta interessando questo Dicastero, si deve evidenziare che la Trasparenza è concepita dal Legislatore quale vera e propria misura di prevenzione della corruzione. Per tale motivo, l'ANAC stessa, nella determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, ha invitato tutti i soggetti destinatari ad inserire il Programma per la trasparenza quale specifica sezione del PTPC (circostanza attualmente prevista solo come possibilità dalla legge).

In tal senso, anche i nuovi interventi legislativi sono coniugati con l'intento di rafforzare l'efficacia e l'efficienza delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione, già ratificati dal nostro Paese.

2. Organizzazione e funzioni dell'Amministrazione

L'art. 45 del d.lgs. n. 300 del 1999 attribuisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali funzioni e competenze in materia di politiche del lavoro, di sviluppo dell'occupazione e tutela del lavoro, di politiche previdenziali e politiche sociali.

Tali compiti vengono esercitati sia dall'Amministrazione centrale che attraverso una rete di uffici dislocati sul territorio, in grado di gestire più efficacemente l'intervento pubblico e l'erogazione dei servizi nei diversi ambiti.

Si riporta, di seguito, una rappresentazione grafica delle competenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

LAVORO	PREVIDENZA	POLITICHE SOCIALI
• Rete dei servizi per il lavoro • Orientamento e formazione professionale • Politiche attive • Rapporti di lavoro • Ammortizzatori sociali • Salute e sicurezza sul lavoro • Parità e pari opportunità • Attività ispettiva	• Previdenza obbligatoria • Trattamento previdenziale dei lavoratori migranti inviati all'estero o provenienti dall'estero • Previdenza complementare • Vigilanza • Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali	• Terzo settore • Associazionismo sociale • Cinque per mille • Disabilità e non autosufficienza • Gestione fondo nazionale politiche sociali • Infanzia e adolescenza • Monitoraggio e valutazione delle politiche sociali • Povertà ed esclusione sociale • Responsabilità sociale delle imprese • Immigrazione • Sostegno a distanza • Volontariato

Grafico 1: elenco delle funzioni svolte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali distinto per aree tematiche

Alla luce tuttavia di quanto previsto dai citati decreti attuativi della legge 10 dicembre 2014 n. 183, il Ministero del lavoro, trasferirà diverse proprie competenze nonché la totalità delle sue strutture allocate sul territorio nazionale alle nuove agenzie (Ispettorato nazionale del lavoro e Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) e pertanto questa Amministrazione si troverà a dover rivedere integralmente la sua organizzazione allo scopo di ricreare un quadro esaustivo delle funzioni. L'intento perseguito anche con le ultime modifiche normative è quello di ottenere un apparato efficiente e sempre più in grado di fornire servizi adeguati che possano soddisfare l'utenza e tutti i soggetti coinvolti nell'azione amministrativa.

Attualmente, l'Amministrazione centrale, ai sensi dell'art. 2 del DPCM 14 febbraio 2014, n. 121, è costituita da: a) un Segretariato generale con funzioni di coordinamento; b) dieci Direzioni generali; c) un posto funzione dirigenziale di livello generale per i compiti di Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190 e per quelli di Responsabile della trasparenza ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che si avvale degli uffici del Segretariato generale; d) due posti funzione dirigenziale di livello generale da conferire ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; e) sessanta posti funzione di livello dirigenziale non generale di cui sette incardinati presso gli uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sette presso il Segretariato generale e quarantasei presso le Direzioni generali. L'Amministrazione territoriale, inoltre, è articolata in ottantacinque posti funzione di livello dirigenziale non generale.

2.1 Le principali novità

L'attività di aggiornamento del Programma, che verrà effettuata nell'anno 2016, prevede la continua implementazione dei dati già disponibili nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Infatti tutti gli adempimenti, obbligatori ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013, sono a regime ed i relativi dati sono consultabili *on line* da parte degli utenti.

Questo obiettivo sarà perseguito accrescendo l'azione dell'amministrazione nella direzione dell'*open data* e dell'*open government*. Saranno inoltre ulteriormente curate le politiche di ascolto dei cittadini e di tutti gli stakeholders di riferimento, coinvolgendoli a più livelli e creando in tal modo i *feedback* indispensabili per migliorare la qualità dei procedimenti e dei servizi.

Nel corso del 2016 si organizzerà la giornata per la trasparenza dove l'Amministrazione incontrerà i propri *stakeholders* di riferimento. Tale giornata sarà un momento di incontro, dialogo ed ascolto volto a diffondere, promuovere e far conoscere alcuni progetti innovativi che il Ministero sta ponendo in essere per il raggiungimento dei propri fini istituzionali e che intende implementare per una maggiore soddisfazione dell'utenza.

La giornata sarà strutturata in modo tale da essere un'occasione di presentazione e di condivisione di esperienze relative ai temi dell'Anticorruzione e della Trasparenza, degli Open Data e della Partecipazione con Enti, Organizzazioni e Aziende affini per attività svolte o per utenze di riferimento. Verrà privilegiato l'ascolto delle osservazioni e dei rilievi mossi nonché verrà dato ampio spazio al dibattito scaturito dai lavori condotti nel corso della giornata e dalle osservazioni avanzate dai partecipanti ai workshop tematici e, conseguentemente, verrà fatto il punto sulle attività intraprese dall'Amministrazione.

Sempre in tema di novità e aggiornamenti, con il completamento del processo di riorganizzazione del Ministero, di cui si è dato conto nella parte introduttiva, si provvederà ad una nuova mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza dei nuovi uffici al fine di ottemperare agli obblighi di cui all'art. 35 del d.lgs. n. 33 del 2013, relativi alla pubblicazione di tutti i dati relativi alle tipologie di procedimento di propria competenza e, a tal fine, verranno predisposti appositi modelli per la raccolta delle informazioni.

Conformemente a quanto consigliato dall'ANAC con la determinazione n. 12 del 2015, la mappatura dovrà condurre all'identificazione di un elenco dei processi (o dei macro-processi). Sarà poi fondamentale effettuare una loro rappresentazione il cui livello di dettaglio tenga conto delle esigenze organizzative, delle caratteristiche e della dimensione della struttura. La finalità è quella di sintetizzare e rendere intellegibili le informazioni raccolte per ciascun processo, permettendo, nei casi più complessi, la descrizione del flusso e delle interrelazioni tra le varie attività. Come minimo è necessaria l'individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono. Altri elementi per la descrizione del processo sono: l'indicazione dell'origine del processo (input); l'indicazione del risultato atteso (output); l'indicazione della sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato; i tempi, i vincoli, le risorse, le interrelazioni tra i processi. Fondamentale nella mappatura sarà il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

Si potrà costituire un gruppo di lavoro dedicato e interviste agli addetti ai processi per conoscerne gli elementi peculiari e i principali flussi.

Analogamente, si procederà all'aggiornamento degli *standard* di qualità dei servizi resi dall'Amministrazione, attraverso la nuova mappatura, in esito alle competenze di cui al D.P.C.M. n. 121 del 2014 ed alle ulteriori competenze, intervenute normativamente *medio tempore*, con la rivisitazione del D.M. del 19 dicembre 2013.

3. Procedimento di elaborazione e adozione del Programma

Anche la realizzazione del presente Programma viene attuata grazie al noto e complesso procedimento articolato in quattro fasi: elaborazione, adozione, attuazione e monitoraggio di cui si dà conto nella rappresentazione grafica seguente con l'indicazione degli Organismi coinvolti nell'attuazione di ciascuna fase.

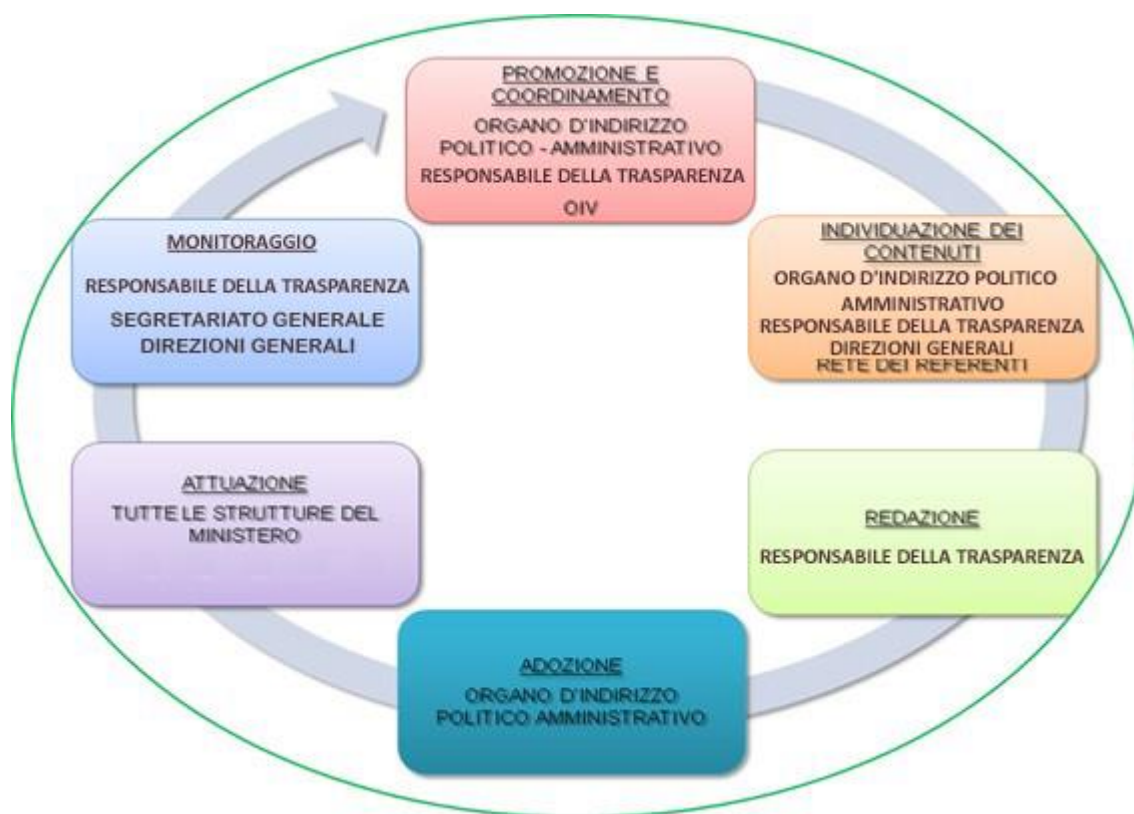


Grafico 2: Ciclo di elaborazione, adozione, attuazione e monitoraggio del Programma

I soggetti, le attività e le fasi del Programma ricalcano quanto è indicato dalla CiVIT nella delibera n. 50/2013, "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014 -2016", nella delibera n. 105/2010, "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", e nella delibera n. 2/2012 "Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"- tenendo conto anche delle esigenze scaturite dall'attuazione delle azioni previste dalle precedenti programmazioni (da ultimo, quella relativa all'annualità 2015-2017).

Va inoltre precisato che l'ANAC con propria determinazione n. 12 del 28.10.2015, relativamente all'aggiornamento del PNA 2013-2016 (*Piano Nazionale Anticorruzione*) ha confermato espressamente la centralità dei principi della *Trasparenza*, che costituisce uno degli assi portanti della politica anticorruzione.

Essa infatti è fondata su obblighi di pubblicazione previsti per legge ma anche su ulteriori misure di trasparenza che ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012.

Al riguardo, tra l'altro, come sopra evidenziato, la predetta determina ha raccomandato di inserire il Programma per la trasparenza all'interno del PTPC, come specifica sezione (art. 10 co. 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33).

3.1 Obiettivi strategici in materia di trasparenza posti dagli organi di vertice negli atti di indirizzo

Nel d.lgs. n. 33 del 2013 viene riaffermata e sottolineata la necessità, raccomandata anche dalla delibera n. 50 del 2013, che vi sia un collegamento fra la programmazione strategica e operativa dell'Amministrazione, contenuta nel Piano della performance, e gli obiettivi di trasparenza indicati nel Programma triennale.

Nell'atto di indirizzo del Ministro per il triennio 2016-2018 è stata confermata la necessità di proseguire sul solco delle buone pratiche già avviate in termini di obblighi di trasparenza e pubblicità, soprattutto per i connessi profili riferiti all'integrità ed all'anticorruzione, secondo i precetti normativi codificati e le direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione emanate in materia.

Pertanto, sarà cura dell'Amministrazione, con lo scorrimento annuale del PTPC 2016-2018, continuare a presidiare, monitorare ed aggiornare i programmi e le attività scaturenti dalle recenti previsioni normative mediante azioni tese all'ottimizzazione dell'efficienza e della trasparenza ed al rafforzamento delle misure finalizzate alla prevenzione della corruzione.

Tali azioni e misure consentiranno di dare piena attuazione ai principi generali di imparzialità e buon andamento, nonché il pieno rispetto del dovere, da parte del pubblico funzionario, di agire nell'esclusivo interesse del paese.

3.2 Collegamento con il Piano della performance

Il collegamento tra Piano della performance e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità tende a garantire la corrispondenza tra gli obiettivi di performance assegnati ai diversi livelli della struttura organizzativa ed i risultati effettivamente conseguiti.

Infatti la tematica della trasparenza non può che essere trasversale rispetto a tutte le attività del Dicastero, siano esse di natura strategica che istituzionale, e in questo ambito si è cercato di creare la massima integrazione tra le diverse strutture interessate.

Passando ai contenuti della programmazione, nel Piano della *Performance* 2016 - 2018 sono previsti obiettivi strategici ed operativi che, per ciascun CDR prevedono la realizzazione di attività e contributi finalizzati all'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del

Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Piano triennale di prevenzione della corruzione. Lo sviluppo di quest'ultimo obiettivo operativo si presenta parzialmente diverso per la Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione, per le sue specifiche competenze in materia di informatica.

In particolare, tale Direzione generale, è tenuta all'aggiornamento degli applicativi ai sensi della vigente normativa di riferimento e dell'elaborazione di un unico applicativo informatico finalizzato all'attuazione di tutte le previsioni normative in materia di trasparenza e anticorruzione e l'analisi dei dati emersi dalle indagini sul grado di soddisfazione dell'utenza.

Per la Direzione Generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – Ufficio procedimenti disciplinari - che è preposta istituzionalmente all'attività di formazione del personale - è previsto uno specifico impegno con riferimento alla misura obbligatoria relativa alle iniziative formative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Centro di responsabilità amministrativa	SEGRETARIATO GENERALE (A)
---	----------------------------------

SCHEMA OBIETTIVO STRATEGICO/STRUTTURALE

Codice	Coordinamento delle attività connesse alla attuazione della normativa in materia di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione		
Obiettivo			
Descrizione	Attività di coordinamento, vigilanza e monitoraggio per l'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e integrità		
Carattere dell'obiettivo	Strutturale		
Missione	26 - Politiche per il lavoro		
Programma	26.07 - Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo		
Priorità politica			
Responsabile	Dott. Paolo Onelli		
Referente	Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione - Dirigente Div. 1		
Altri Uffici del Ministero coinvolti	Tutte le Direzioni generali - Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV)		
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	Autorità nazionale per l'Anticorruzione (ANAC), Corte dei conti, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (CNCU), Scuola nazionale per l'amministrazione (SNA)		
Data di inizio	01/01/16	Data di completamento	31/12/18

INDICATORI				VALORI TARGET PER ANNO		
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2016	2017	2018
2	Grado di trasparenza di apertura dei dati dell'Amministrazione	Grado di compliance, completezza, aggiornamento e apertura degli obblighi di pubblicazione previsti dal d. lgs. n. 33/2013 e calcolato come rapporto tra punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile secondo le indicazioni di cui alle delibere ANAC relative alle attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno di riferimento	Indicatore di risultato (output)	70%	70%	70%
3	Livello di attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Percentuale di misure attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	Indicatore di risultato (output)	100%	100%	100%

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE ALL'OBIETTIVO		
RISORSE DI BILANCIO		
Stanziamenti in conto competenza come da Nota integrativa a Legge di bilancio 2016-2018		
2016	2017	2018
€ 373.208,00	€ 373.208,00	€ 373.208,00

COLLEGAMENTO CON IL CONTROLLO DI GESTIONE	
Elenco delle macroattività connesse alla realizzazione dell'obiettivo strategico/strutturale	
Codice	Macroattività

PIANO D'AZIONE				
Obiettivi operativi finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo strategico/strutturale				
Codice	Denominazione	2016	2017	2018
	Coordinamento delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione.	x	x	x
	Contributo del Segretariato generale all'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.	x	x	x
	Contributo del Segretariato generale all'attuazione del programma triennale per la prevenzione della corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.	x	x	x

Centro di responsabilità amministrativa		SEGRETARIATO GENERALE (A)			
SCHEMA OBIETTIVO OPERATIVO					
Codice		Coordinamento delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di trasparenza.			
Obiettivo					
Descrizione	Attività di coordinamento, vigilanza e monitoraggio per l'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza. Processo di definizione degli standard di qualità dei servizi resi dall'Amministrazione; monitoraggio dei tempi, anche procedurali; promozione della customer satisfaction. Selezione, elaborazione ed aggiornamento dei dati da pubblicare per l'annualità 2016.				
Responsabile	Paolo Onelli				
Referente	Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione				
Altri Uffici del Ministero coinvolti	Tutte le Direzioni generali - OIV				
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	Autorità nazionale per l'Anticorruzione (ANAC), Corte dei conti, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (CNCU), Scuola nazionale per l'amministrazione (SNA)				
Data di inizio	01/01/16	Data di completamento	31/12/16		
Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa			/70		
INDICATORI				VALORI TARGET	
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2016	
1	Rapporto tra azioni/misure programmate e realizzate	Somma delle percentuali di realizzazioni delle fasi ponderata per i rispettivi pesi	Indicatore di risultato (output)	100%	
FASI DI ATTUAZIONE DELL'OBIETTIVO OPERATIVO					
Codice	Fase	Inizio	Termine	Risultato atteso	Peso % della fase
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione finalizzato all'elaborazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018	01/01/16	31/01/16	Supporto alla predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	30%
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione in relazione all'attività di coordinamento per l'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, con riferimento alle azioni previste per l'annualità 2016	01/01/16	31/12/16	Riunioni e note di coordinamento	30%
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione finalizzato al coordinamento per l'aggiornamento degli standard di qualità dei servizi e dei procedimenti	01/01/16	31/12/16	Riunioni, note e atti di coordinamento	20%
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione finalizzato all'attività di promozione della customer satisfaction	01/01/16	31/12/16	Riunioni, note e atti di coordinamento	10%
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione finalizzato alla verifica periodica dei dati inseriti e monitoraggio circa l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza.	01/01/16	31/12/16	Elaborazione del report di monitoraggio sullo stato di attuazione del Programma triennale per la trasparenza	10%
				Totale	100%

OBIETTIVO OPERATIVO

RISORSE DEDICATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO OPERATIVO

RISORSE UMANE

		Fascia retributiva	Totale	% di impiego
Dirigente di II fascia		Posizione AS		
		Posizione A		
		Posizione B		
Area Funzionale	Area III	F7		
		F6		
		F5		
		F4		
		F3		
		F2		
		F1		
	Area II	F6		
		F5		
		F4		
		F3		
		F2		
		F1		
	Area I	F3		
		F2		
F1				
			0	

	Totale
Personale con altre tipologie di contratto	
Consulenti esterni	
	0

RISORSE FINANZIARIE

RISORSE DI BILANCIO ANNO FINANZIARIO 2016	
Capitolo e piano di gestione	Importo
Totale	€ -

RESIDUI IMPEGNATI IN ANNI PRECEDENTI		
Capitolo e piano di gestione	Anno di riferimento	Importo
Totale	€	-

RISORSE EXTRA BILANCIO	
Fonte di finanziamento	Importo
Totale	€ -

Note

3.3 Indicazione degli Uffici e dei dirigenti coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Programma

Il processo di elaborazione ed attuazione del Programma prevede anche il coinvolgimento trasversale di tutte le strutture dell'Amministrazione, attraverso un continuo e costante dialogo con tutte le Direzioni generali, tramite la "Rete dei referenti" per i dati da pubblicare e per le azioni previste dai Programmi, composta da dirigenti designati dall'Ufficio di Gabinetto e da ciascuna Direzione generale.

Tale dialogo continuerà a svilupparsi naturalmente anche in fase attuativa per omogeneizzare il più possibile, anche sotto il profilo qualitativo, la notevole mole di dati e di informazioni da rendere pubblici in attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

3.4 Modalità di coinvolgimento degli *stakeholders* e risultati di tale coinvolgimento

In linea generale, l'Amministrazione intensificherà il suo impegno nel coinvolgimento degli *stakeholders*, considerati non solo come fruitori di servizi e destinatari delle politiche intraprese, ma come soggetti attivi e partecipativi, sia nella fase ascendente della programmazione che in quella discendente della realizzazione degli obiettivi e della rendicontazione dei risultati.

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, questa Amministrazione realizza, già da tempo, nelle varie Direzioni generali in cui è articolata e attraverso i vari organismi partecipati da *stakeholders* esterni, pratiche di confronto e di coinvolgimento attivo di soggetti istituzionali e della società civile, mediante i periodici incontri istituzionali per i lavori di consulte, osservatori, organi collegiali e commissioni consultive, favorendo costantemente quel principio dialogico che costituisce la base del rapporto con gli *stakeholders*.

Come specificato nel paragrafo successivo, il presente Programma è adottato ai sensi dell'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2014, n.33, e successive modifiche ed integrazioni, che prevede il coinvolgimento delle associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (CNCU).

Il Ministero svilupperà, altresì, le modalità di consultazione per la prosecuzione dei confronti, già in essere con i diversi portatori di interesse nelle fasi di impostazione delle attività di competenza, di sviluppo delle linee programmatiche e della rendicontazione dei risultati raggiunti, secondo modalità semplici ed efficaci e senza aggravii procedurali.

Nel grafico seguente sono sintetizzate le attuali principali categorie di *stakeholders* coinvolte nell'ambito delle diverse politiche del Ministero, con le specifiche relazioni intercorrenti, tenendo a tal fine presente che a seguito del completamento del processo di riorganizzazione in atto tali tipologie avranno necessità di una pertinente riconfigurazione.



Grafico n. 3: Principali categorie di stakeholders del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Con riferimento specifico all'erogazione dei servizi ed al fine di accrescerne la qualità, negli ultimi anni sono stati compiuti importanti passi in avanti lungo la strada dell'innovazione e della modernizzazione degli Uffici centrali e territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Tuttavia l'aumento dei bisogni, tradizionali e nuovi, dei cittadini e delle imprese, impone una risposta adeguata in un'ottica di miglioramento continuo, in linea con le aspettative ed esigenze attuali.

La realizzazione degli obiettivi fissati dal Governo in tale direzione indica anche a questa Amministrazione di operare concretamente affinché di tutti i cambiamenti in atto possano beneficiare direttamente i cittadini e le imprese, consentendo loro un accesso rapido e agevole ai servizi erogati.

Il ricorso ai sistemi avanzati di comunicazione, imperniati sulla firma digitale, sul documento informatico, sull'utilizzo della posta elettronica, connessi ad un uso crescente delle reti telematiche, comporta già una trasformazione radicale nei rapporti tra le Pubbliche Amministrazioni e tra queste ed i cittadini.

Nell'ottica di una progressiva espansione della conoscibilità dei processi e delle linee operative curati dal Ministero, e di conseguire il maggior coinvolgimento proattivo degli *stakeholders* di riferimento, in osservanza alle indicazioni generali già formulate dalla CiVIT nella

delibera n. 3 del 2012, a fine 2013, è stato a suo tempo implementato in apposita sezione del sito web istituzionale un questionario di “customer satisfaction”.

Lo strumento di consultazione *online*, ad accesso libero ed anonimo, consente di conoscere la percezione del grado di soddisfazione degli utenti in ordine a tutti i servizi erogati da parte degli Uffici centrali e territoriali dell’Amministrazione, con la rilevazione dei comuni *standards* di cortesia, qualità, ascolto ed efficienza al servizio del cittadino/cliente/utente, al fine di migliorare la qualità dei servizi stessi e rafforzare il rapporto di fiducia tra Amministrazione e cittadini.

Mediante tale questionario - che è stato reso estremamente chiaro, anche attraverso una grafica colorata e intuitiva - viene richiesto a ciascun interessato di esprimere una valutazione con un punteggio da 1 (insoddisfatto) a 6 (pienamente soddisfatto) sul servizio/informazione fruito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali nell’anno solare di riferimento, contemplando sia gli aspetti contenutistici del servizio stesso, sia quelli inerenti le capacità professionali e relazionali del personale adibito.

						
CAPACITA' DI RISPOSTA DEL PERSONALE	1	2	3	4	5	6
	Insoddisfatto	Poco soddisfatto	Sufficientemente soddisfatto	Soddisfatto	Molto soddisfatto	Pienamente soddisfatto
Soddisfazione per la soluzione del servizio richiesto ed erogazione del servizio in modo efficace, elastico e flessibile	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Competenza e preparazione del personale, ed erogazione del servizio in maniera efficiente ed empatica, in modo da fornire un servizio personalizzato	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Completezza delle informazioni ricevute ed erogazione del servizio in modo trasparente	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Chiarezza delle informazioni ricevute ed erogazione del servizio in maniera equa, in modo da garantire un trattamento paritario a tutti i possibili utenti	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Tempestività delle risposte ed erogazione del servizio in modo continuo e regolare, senza interruzioni	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Comprensibilità e facilità di compilazione dei modelli e degli stampati	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Grafico n. 4 : Una sezione del Questionario di “customer satisfaction”

Al riguardo, si evidenzia che la sua configurazione è conforme all’elenco dei servizi di cui al D.M. del 14 settembre 2012, attualmente vigente.

Si precisa, inoltre, che questa Amministrazione provvederà a novellare l’applicativo di cui trattasi con i nuovi servizi erogati dall’Amministrazione ed i relativi standard di qualità, in esito al processo di riorganizzazione in atto, come risultante dai già richiamati d.lgs. n. 149 del 2015 (istitutivo dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro) e d.lgs. n. 150 del 2015 (istitutivo dell’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro), nonché dai decreti attuativi in corso di approvazione.

In proposito, rimane fermo l’intendimento di questa Amministrazione, anche nel nuovo assetto risultante dalla riforma *in fieri*, di realizzare processi di miglioramento continuo, tenendo conto altresì di quanto suggerito dagli utenti attraverso i questionari di *customer satisfaction* in argomento, proseguendo nelle iniziative già intraprese con riferimento agli standard di qualità dei servizi resi e al monitoraggio dei relativi tempi anche procedurali.

3.5 Termini e modalità di adozione del Programma da parte degli organi di vertice

La disciplina sul programma triennale per la trasparenza e l'integrità, già contenuta nell'art. 11 del d.lgs, n. 150 del 2009, è stata modificata in parte dal d.lgs.n.33/2013 che, tuttavia, all'articolo 10, ne ha confermato l'obbligo di adozione.

Come già più volte evidenziato, a decorrere dall’annualità 2016, nel rispetto di quanto previsto con determinazione ANAC n.12 del 28.10.2015, il presente programma viene proposto come specifica sezione all’interno del PTPC.

Proprio in virtù di questa impostazione metodologica che conferma la stretta connessione e interrelazione fra i due documenti⁵, l’adozione con decreto del Ministro del PTPC, comporta automaticamente l’approvazione della “Sezione” Trasparenza che è parte integrante del medesimo Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione.

4. Processo di attuazione del Programma

L’aggiornamento del programma viene realizzato costantemente dal Responsabile per la trasparenza attraverso svariate iniziative che si estrinsecano in un costante coordinamento di tutte le

⁵ Cfr. Delibera CiVIT n. 50/2013.

Strutture ministeriali che viene condotto attraverso apposite riunioni, anche informali, con i componenti della rete dei referenti per la Trasparenza con una continua e massiccia corrispondenza, anche via e-mail, con tutti i CdR, nonché con un continuo e diretto impegno dedicato in contatti telefonici che si rendono indispensabili nell'espletamento delle attività stesse.

Inoltre tutti i CDR saranno continuamente coinvolti nelle verifiche interne circa la corretta applicazione degli oneri informativi introdotti e/o eliminati in attuazione di quanto previsto dall'art. 34 del d.lgs. n. 33 del 2013 anche attraverso il ricorso allo scadenziario degli obblighi per i cittadini e le imprese, come da precedenti circolari del Segretariato Generale.

Riveste carattere prioritario, inoltre, nell'attuazione del Programma, un'attività di monitoraggio costante del sito *web* volta alla verifica degli adempimenti effettuati dall'Amministrazione connessi agli obblighi di pubblicazione dei dati cui la stessa è tenuta ai sensi del d. lgs. n. 33 del 2013 e a fornire ogni *input* che si renda necessario all'adeguamento del sito alla normativa vigente.

Fermo restando che il monitoraggio è svolto per la verifica dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, è stata prestata particolare attenzione alla rilevazione dei dati relativi agli incarichi conferiti e autorizzati al personale, dirigenziale e non dirigenziale dell'Amministrazione, nonché a soggetti terzi, che vengono aggiornati costantemente e che, tempestivamente, vengono pubblicate sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente".

Particolare, attenzione viene prestata al monitoraggio di ogni attività di formazione sulle tematiche della trasparenza rivolte ai dirigenti di livello non generale ed al personale delle aree funzionali, curate dalla Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio-Ufficio Procedimenti Disciplinari (D.G. PIBLO-UPD).

Il monitoraggio, già in atto nel corso delle precedenti annualità, avrà particolare riferimento alle spese erogate ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33 del 2013 e con riferimenti ai dati *ex art.* 22 del medesimo decreto.

Inoltre, verrà posta attenzione alle informazioni concernenti i dati relativi ai siti istituzionali e alla *intranet* degli Uffici territoriali.

Inoltre, come già accennato, dopo il completamento della riorganizzazione, il Responsabile per la trasparenza procederà ad acquisire tutti i relativi contributi dalle varie Direzioni Generali anche relativamente agli *standard* di qualità dei servizi.

Dunque, l'Amministrazione proseguirà nelle attività di mappatura che, come rappresentato nella delibera CiVIT n. 3 del 2012, costituiscono un processo dinamico e continuo finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi prestati, tenuto conto degli esiti dell'indagine sul grado di soddisfazione degli utenti.

4.1 Individuazione di eventuali referenti per la trasparenza e specificazione delle modalità di coordinamento con il Responsabile della trasparenza

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono pubblicate:

- 1) la Tabella, contenente la composizione della rete dei referenti per i dati da pubblicare e per le azioni previste dal Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità la Trasparenza per gli anni 2016 – 2018;
- 2) la Tabella contenente la composizione della rete dei referenti per la prevenzione della corruzione per gli anni 2016 – 2018.

Mediante la Rete dei referenti per i dati da pubblicare e per le azioni previste dal Programma, composta da dirigenti designati dall'Ufficio di Gabinetto per gli Uffici di diretta collaborazione, dal Segretariato generale e da ciascuna Direzione generale, il Responsabile realizza il coordinamento tra i vari attori attraverso un continuo e costante dialogo con tutte le Strutture ministeriali.

4.2 Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

La pubblicazione dei documenti e dei dati, successiva a tutte le attività preliminari di ricognizione e coordinamento dei flussi informativi, risponde ai requisiti previsti dall'articolo 6 del d.lgs. n. 33 del 2013 e alle indicazioni fornite dall'ANAC, nell'allegato 2 della più volte citata delibera n. 50/2013.

Sotto un profilo sostanziale, con la nuova normativa, vengono ribaditi e rafforzati gli obblighi di pubblicazione e maggiormente dettagliati i dati da portare a conoscenza degli interessati.

La sezione "Amministrazione Trasparente" viene costantemente aggiornata ed implementata con l'inserimento dei dati aggiornati e arricchita dalla pubblicazione di iniziative volte a garantire la legalità e lo sviluppo dell'integrità. L'individuazione delle modalità tecniche per la pubblicazione dei dati è avvenuta sin dall'inizio e proseguirà nel rispetto di quanto stabilito dalle linee guida dell'ANAC e dai singoli disposti normativi, di cui al d.lgs. n. 33 del 2013.

Nel sito web istituzionale, sono presenti diversi motori di ricerca che assicurano la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

(es:<http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/PubblicitaLegale/Pages/default.aspx>;
<http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/normativa/Pages/default.aspx>;<http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/StudiStatistiche/ProfiliInternazionali/Pages/default.aspx>;<http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/biblioteca/Pages/default.aspx>;<http://www.lavoro.gov.it/Ministero/AreaTrasparenza/BandiGara/Pages/default.aspx?t=AvvisiBandiHome>;<http://www.lavoro.gov.it/Ministero/AreaTrasparenza/ConsulentiCollaboratori/Pages/AttribuzioniEconomiche.aspx>).

4.3 Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza

Ai sensi dell'articolo 43, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2013, il Responsabile per la trasparenza, provvede all'aggiornamento del Programma attraverso l'utilizzo di specifiche misure di

monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e iniziative in rapporto con il Piano anticorruzione.

Infatti, ai sensi dell'articolo 10, comma 2 del medesimo decreto vengono definite le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione oltre alle misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi con la promozione di livelli di trasparenza sempre maggiori.

In ottemperanza di quanto stabilito al comma 7 del suddetto decreto, nell'ambito del Piano della Performance vengono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse (umane e finanziarie) dedicate e gli strumenti di verifica del rispetto di un adeguato livello di trasparenza e la legalità e lo sviluppo dell'integrità.

Al fine di dare conto di tale attività agli utenti/cittadini, l'Amministrazione comunica ogni iniziativa intrapresa in tema di trasparenza e integrità, sia relativa ad attività svolte che in ordine a quelle ancora in corso di realizzazione, entro i termini opportunamente individuati.

Gli esiti del monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi di cui alla Direttiva del Ministro nell'ambito del Piano della *performance* vengono pubblicizzati sull'*home page* del Ministero e sulla rete intranet.

A fine anno viene trasmesso all'OIV, a cura del Responsabile per la trasparenza, un *report* finale su tutta l'attività svolta nell'esercizio di riferimento.

4.4 Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente"

L'indagine di *customer satisfaction* di cui si è detto nel paragrafo 3.4 *Modalità di coinvolgimento degli stakeholders e risultati di tale coinvolgimento*, coerentemente al contenuto del Programma, è da considerare lo strumento più idoneo a capire il grado di utilità e/o di soddisfazione degli *stakeholders* di riferimento sui contenuti che confluiranno nei dati pubblicati nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente".

Attraverso il resoconto risultante dalle procedure di consultazione, l'Amministrazione potrà ritenere opportuno, eventualmente, recepire tutte le proposte utili per l'individuazione di ulteriori interventi nelle fasi successive di elaborazione degli aggiornamenti annuali del Programma.

Alle questioni pervenute provvederanno, tempestivamente, i Direttori degli uffici interessati in raccordo con la Direzione generale per i sistemi Informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione che condurrà il necessario coordinamento, dandone notizia al Responsabile per la trasparenza.

4.5 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

Il presente Programma tiene conto dell'istituto dell'"accesso civico", introdotto dall'art. 5 del d.lgs. n. 33 del 2013, ai sensi del quale, sussiste: "*L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione*".

Com'è noto, la richiesta di accesso civico non necessita di motivazione ed è gratuita.

La tutela dell'accesso civico è disciplinata dal d.lgs. 2 luglio 2010, n. 104.

L'Amministrazione, sin dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 33 del 2013, si è immediatamente attivata al fine di creare l'apposita sottosezione, relativa all'istituto, all'interno della nuova sezione del sito istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente" garantendo la piena realizzazione del diritto in capo al cittadino/utente anche attraverso il ricorso al titolare del potere sostitutivo, nei casi di ritardo e mancata risposta, ai sensi del comma 4 della citata normativa.

Nel corso della programmazione, infatti, è previsto un attento monitoraggio in merito all'attuazione ed applicazione di tale istituto.

Nella compilazione del modulo è cura dell'interessato indicare correttamente tutti i riferimenti anagrafici, la tipologia di procedimento ed il relativo oggetto.

Il Dirigente del Servizio Responsabile per materia, entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, procede alla pubblicazione nel sito del dato omesso e contestualmente lo trasmette al richiedente ovvero comunica l'avvenuta pubblicazione e indica il collegamento ipertestuale al dato richiesto.

Se invece le informazioni richieste sono già pubblicate, l'Amministrazione provvede a specificare al richiedente il relativo collegamento.

Nel corso dell'attuale programmazione, verrà confermata e migliorata qualitativamente l'attività di monitoraggio sull'efficacia della misura.

5 Dati ulteriori

L'Amministrazione ha la facoltà, attribuitale dall'articolo 4, comma 3, del d.lgs. n. 33 del 2013, di disporre, nel proprio sito istituzionale, la pubblicazione di dati, informazioni e documenti per i quali la disciplina vigente non preveda alcun obbligo di pubblicazione, facendoli confluire nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Altri Contenuti".

Si fanno rientrare in tale categoria i dati, indicati qui di seguito, non riconducibili a nessuna delle sotto-sezioni indicate nell'Allegato al d.lgs. n. 33 del 2013 che vengono elaborati e aggiornati, con cadenza annuale, trimestrale o mensile.

In particolare, sono presenti:

- **rapporti annuali sull'attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale:**

Sono elaborati ai sensi dell'art. 20 della Convenzione 81 sull'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio dell'11 luglio 1947 della Conferenza generale dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e illustrano i risultati degli accertamenti effettuati dal personale ispettivo del Ministero del lavoro e degli Enti previdenziali;

- **monitoraggio trimestrale:**

illustra i risultati dell'attività di vigilanza attraverso il cosiddetto "modello breve" che evidenzia, tra l'altro, i seguenti dati: aziende ispezionate, aziende irregolari, numero lavoratori irregolari, numero lavoratori in nero, sanzioni riscosse;

- **progetto qualità:**

Monitoraggio trimestrale relativo all'andamento della qualità dell'azione di vigilanza svolta dagli Uffici territoriali del Ministero del lavoro attraverso la pubblicazione della relativa graduatoria in base ai seguenti indicatori: qualità dell'azione di vigilanza; presenza sul territorio; conciliazioni monocratiche e diffide accertative per crediti patrimoniali;

- **monitoraggio mensile provvedimenti di sospensione delle attività imprenditoriali:**

potere disciplinato dall'art. 14 del d.lgs. n. 81 del 2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), che rappresenta un nuovo ed incisivo strumento di contrasto al lavoro irregolare in quanto consente al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di sospendere l'attività imprenditoriale nei seguenti casi:

- 1) impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro;
- 2) in presenza di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza.

10. IL CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA' CORRELATE AL PIANO

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA' CORRELATE AL PIANO PREVENZIONE CORRUZIONE: LE FASI DELLA GESTIONE DEL RISCHIO

FASI DEL CICLO DI GESTIONE DEL RISCHIO	2016				2017				2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
ANALISI DEL CONTESTO E RELATIVO AGGIORNAMENTO												
IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO												
ANALISI DEL RISCHIO												
PONDERAZIONE DEL RISCHIO												
TRATTAMENTO DEL RISCHIO												
MONITORAGGIO DEL RISCHIO												
REPORTING E ACCOUNTABILITY												
ATTUAZIONE PIANO FORMAZIONE												
PIANO AUDIT INTERNO												

LEGENDA: La scansione temporale delle attività è articolata per trimestri



AZIONE
CONTINUATIVA



INTENSIFICAZIONE
DEI LIVELLI DI
ATTIVITA'

LA MAPPATURA DI SINTESI DEI PROCEDIMENTI A RISCHIO (aggiornati alla riorganizzazione del DPCM n.121/2014)

CENTRI DI RESPONSABILITA' DELL'AMMINISTRAZIONE	NUMERO PROCEDIMENTI MAPPATI	GRADO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO				AREE DI RISCHIO COMUNI E OBBLIGATORIE - All 2 PNA
		ALTO	MEDIO	BASSO	NULLO	
Segretariato generale	15	2	3	3	8	
Direzione Generale per l'attività ispettiva	3	0	1	2	0	
Direzione Generale Politiche del Personale, l'Innovazione, il Bilancio - Ufficio Procedimenti Disciplinari	8	1	2	5	0	AREA A -B
Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione	5	2	0	3	0	AREA B
Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione	3	2	1	0	0	AREA B -D
Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione	10	6	1	2	1	AREA B-C
Direzione Generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese	14	3	8	3	0	AREA B-D
Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative	30	22	0	6	2	AREA C-D
Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione	42	17	7	10	8	AREA B-D
Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali	36	12	0	24	0	
Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali	34	7	8	19	0	AREA C
Direzioni Regionali e Territoriali del Lavoro	3	1	1	1	0	AREA C-D
TOTALE	203	75	32	78	19	

