

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 2016

Premessa

La presente relazione – redatta da questo Organismo, ai sensi della delibera CiVIT n.23/2013, 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)*” – intende verificare, nel corso dell’annualità 2015, la messa a punto e il grado di applicazione, da parte dell’Amministrazione, degli strumenti e delle misure previste dal d.lgs. n. 150 del 2009, relativamente agli aspetti riguardanti la misurazione e valutazione della *performance*, la trasparenza, nonché l’integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno.

Il documento mette in luce gli aspetti positivi e negativi del funzionamento complessivo dei sistemi all’interno di questa Amministrazione, con riguardo ai diversi ambiti di valutazione previsti nella delibera sopra citata, nell’ottica di un progressivo e graduale sviluppo ed integrazione.

Si precisa, in proposito, che il Portale della Trasparenza – nel quale lo scrivente Organismo è chiamato a pubblicare la Relazione e l’allegato questionario – ha cambiato denominazione a seguito del trasferimento al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri¹ delle funzioni dell’ANAC in materia di misurazione e valutazione della *performance*. Il questionario da utilizzare per l’anno 2015 è stato notevolmente ridimensionato rispetto al *format* previsto dalla delibera CiVIT già citata e, in particolare, non sono più proposte le domande classificate dalla lettera E) in poi.

In attesa di specifiche nuove linee guida da parte del Dipartimento della funzione pubblica, la presente Relazione, come negli anni precedenti, continua a focalizzare l’attenzione su tutti gli ambiti richiesti dalla delibera n. 23, come di seguito indicati:

- A) *Performance* organizzativa.
- B) *Performance* individuale.
- C) Processo di attuazione del ciclo della *performance*.
- D) Infrastruttura di supporto.
- 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.
- F) Definizione e gestione degli *standard* di qualità.
- G) Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.
- H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell’OIV.

A tale scopo, questo Organismo ha provveduto a richiedere alle strutture ministeriali alcune informazioni limitatamente alle risultanze delle procedure di valutazione adottate e alle eventuali criticità riscontrate. I dati raccolti sono stati poi utilizzati anche per la compilazione del questionario.

A) *Performance* organizzativa

Si rammenta che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa prevede un processo di sviluppo graduale, ancora in fase di implementazione.

Analogamente agli anni precedenti, anche nel 2015 la *performance* organizzativa è stata rappresentata e misurata attraverso il sistema complessivo degli obiettivi assegnati in fase di programmazione economico-finanziaria e strategica, coerentemente con quanto previsto dall’art. 8,

¹ Ai sensi dell’art.19, comma 9, decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

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

Per l'analisi degli andamenti, il Dicastero si avvale di monitoraggi periodici svolti secondo modalità informatizzate. Con riguardo specificatamente all'annualità 2014, l'Amministrazione ha esplicitato i principali risultati ottenuti nell'anno di riferimento nella Relazione sulla *performance*, adottata con decreto ministeriale del 30 giugno 2015 e validata dall'OIV in data 21 ottobre 2015.

Con riguardo, invece, alla misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, il sistema prevede alcune dimensioni comuni ad entrambe, con particolare riferimento alla condivisione del medesimo sistema degli obiettivi. Il collegamento – tuttora in fase di implementazione – tra la *performance* organizzativa e quella individuale è assicurato mediante gli esiti del monitoraggio strategico e le risultanze del controllo di gestione.

Il percorso già intrapreso – con particolare riferimento all'implementazione del sistema di controllo di gestione, alla mappatura dei servizi offerti e alla definizione dei relativi *standard* di qualità, all'avvio delle indagini sul benessere organizzativo e sulla *customer satisfaction* – è finalizzato al potenziamento e al progressivo affinamento degli strumenti oggi a disposizione.

Per le indagini sul benessere organizzativo, si segnala che, al termine del 2014, l'OIV – in collaborazione con le competenti strutture del Dicastero – ha curato la stesura della prima rilevazione, i cui esiti sono stati pubblicati, ai sensi dell'art. 20, comma 3, d.lgs. n. 33 del 2013, sul sito *web* istituzionale, nella sezione “*Amministrazione trasparente*”. L'Amministrazione provvederà, altresì, ad inserire tali esiti nella prossima Relazione sulla *performance* 2015, come previsto dalla delibera CiVIT n. 5 del 7 marzo 2012.

B) *Performance* individuale

1. Valutazione del processo

Il sistema di valutazione della *performance* individuale tuttora vigente è quello adottato con decreto ministeriale del 7 aprile 2011, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009 ed in conformità delle 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.

Si precisa che, già in occasione delle analoghe relazioni sul funzionamento dei sistemi degli anni precedenti, l'OIV ha evidenziato i diversi interventi generali di carattere finanziario e le modifiche normative nel frattempo intervenute, che hanno profondamente inciso sulla materia della misurazione e valutazione e ne hanno reso estremamente complesso lo scenario interpretativo.

La nota del Ministro *pro tempore* n. 1700 del 12 aprile 2012, nel ribadire l'operatività del sistema e la necessità di rispettare il principio di differenziazione nell'incentivazione della *performance*, ha confermato i criteri già previsti precedentemente per la distribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti e della quota FUA al personale delle aree².

Si forniscono di seguito le informazioni sugli esiti dei processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e non, per gli anni 2014 e 2015.

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.

2. Personale dirigenziale

Relativamente alla valutazione per l'anno 2014, tutte le procedure, 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. In particolare, i criteri di distribuzione della retribuzione di risultato del personale dirigenziale inseriti nel contratto integrativo per l'anno 2014, sottoscritto in data 3 novembre 2015, sono collegati alla *performance* individuale e alla verifica dei comportamenti organizzativi.

Dai dati acquisiti dai centri di responsabilità, come è stato già rilevato negli anni precedenti, emerge:

- per la dirigenza apicale (comprensiva delle posizioni fuori ruolo) un livello minimo di differenziazione tra i punteggi ottenuti, con la conseguente attribuzione della fascia retributiva massima a tutti i soggetti valutati;
- per quanto riguarda i dirigenti di livello non generale, un limitato livello di differenziazione dei punteggi che, quindi, non ha comportato una sostanziale differenziazione a livello retributivo: infatti al 93,53% dei dirigenti di seconda fascia è stata attribuita la fascia retributiva massima, al 5,03% la seconda fascia retributiva (con il riconoscimento dell'80% della retribuzione di risultato), e solo all'1,44% è stata attribuita la fascia minima (con il riconoscimento del 60% della retribuzione di risultato).

Relativamente all'anno 2015, si rappresenta che le procedure di valutazione sono ancora in corso di svolgimento.

3. Personale delle aree funzionali

Per quanto concerne la valutazione per l'anno 2014, tutte le procedure, comprensive anche del personale delle sedi territoriali, si sono concluse.

Anche in questo caso, come negli anni precedenti, le modalità operative adottate sono state definite nell'ambito dell'accordo integrativo sulla produttività e sui contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione per il 2014, definitivamente sottoscritto in data 17 settembre 2015 e dell'accordo decentrato del 6 ottobre 2015. Tali modalità sono quelle definite nel precedente sistema premiante, introdotto in via sperimentale con l'accordo integrativo del 29 aprile 2009 sulle politiche di incentivazione, i cui principi di selettività e di valorizzazione del merito risultano tuttora in linea con i principi del d.lgs. n. 150 del 2009.

Per quanto concerne il livello di differenziazione delle valutazioni, le informazioni trasmesse dalle diverse strutture ministeriali consentono di calcolare tale livello soltanto per il personale dell'amministrazione centrale, denotando un significativo grado di differenziazione sia a livello di punteggi che di corrispondente erogazione della quota di incentivazione della produttività individuale. Si evidenzia, infatti, che il 59,41% del personale è stato collocato nella fascia di retribuzione più alta, con un lieve aumento rispetto al dato dell'anno precedente³.

Relativamente, invece, al personale degli uffici del territorio, i criteri di attribuzione della produttività, in attuazione dei principi di selettività e di valorizzazione del merito, sono stabiliti con

³ Nell'anno 2014, il personale delle aree funzionali dell'Amministrazione centrale collocato nella fascia di retribuzione più alta risultava pari al 53,7%.

accordi siglati in sede locale. e le procedure contabili di liquidazione sono svolte in autonomia dai singoli uffici territoriali. Conseguentemente, i dati sulla differenziazione della distribuzione delle risorse della produttività individuale - rilevati e monitorati dall'Amministrazione - non possono essere rappresentati in forma aggregata.

Per quanto riguarda l'anno 2015, si rappresenta che le procedure di valutazione sono ancora in fase di svolgimento.

C) Processo di attuazione del ciclo della *performance*

Premesso quanto già evidenziato al paragrafo A), si ritiene utile segnalare che l'Amministrazione, anche nel corso del 2015, non ha avviato le procedure volte ad aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della *performance*, alla luce delle nuove disposizioni nel frattempo emanate in materia.

L'articolo 5, commi 11 e ss., della legge n. 135 del 2012 ha individuato ulteriori ambiti di misurazione della *performance* individuale. Nonostante ciò, l'Amministrazione non ha ancora provveduto ad adeguare le procedure contenute nel vigente sistema di misurazione e valutazione al fine di recepire le novità introdotte, in ottemperanza e nel pieno rispetto delle vigenti disposizioni in materia, oltre che alla luce delle linee guida e delibere emanate dalla CiVIT e tuttora vigenti. In proposito, l'OIV auspica una rapida revisione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* nel suo complesso, così come già in passato evidenziato⁴.

Per quanto concerne il sistema di valutazione della *performance* individuale del personale delle aree funzionali, anche per la valutazione 2014, 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*.

Con riguardo al sistema di valutazione della *performance* individuale del personale dirigenziale di prima e seconda fascia, sarebbe opportuno che le modalità relative alla corresponsione della retribuzione di risultato, ridefinite successivamente all'adozione del sistema tramite la nota di indirizzo del Ministro *pro tempore* sopra citata, vengano recepite in occasione dell'aggiornamento del sistema medesimo.

Relativamente poi alle procedure di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa, sarebbe utile proseguire il percorso di piena implementazione delle relative metodologie, anche finalizzato ad una migliore interconnessione tra le *performance* organizzativa ed individuale.

La necessità di effettuare un aggiornamento dell'attuale sistema di valutazione del personale dirigente e delle aree funzionali è stata, da ultimo, ribadita anche dal vertice politico in occasione del recente Atto di indirizzo del Ministro per il triennio 2016-2018. In tale documento programmatico, infatti, viene rimarcato come il profilo della misurazione e valutazione della *performance* (e conseguentemente della premialità) assuma un ruolo significativo nell'ambito del percorso di riforma e come, pertanto, rivesta un ruolo fondamentale e prioritario il percorso di

⁴ Si fa riferimento alle precedenti note OIV di novembre 2012 e di marzo 2014, indirizzate al vertice politico-amministrativo del Ministero in merito alla revisione complessiva del sistema medesimo.

aggiornamento del sistema stesso sulla base di parametri finalizzati ad affinare i meccanismi di controllo dei risultati e a valorizzare i meriti e le *performance* individuali e organizzative.

A tale proposito, si evidenzia che il progetto di riforma in corso⁵ è finalizzato, tra l'altro, a migliorare il raccordo tra ciclo della *performance* e il sistema di controlli interni e gli indirizzi espressi dall'Autorità nazionale anticorruzione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (ANAC), nonché – nel lungo periodo – a promuovere la progressiva integrazione del ciclo della *performance* e del ciclo di programmazione finanziaria, introducendo progressivamente elementi di valutazione anche su un orizzonte temporale pluriennale.

In sostanza, la *ratio* di tale riforma è quella di rafforzare il legame tra processo di valutazione e sistemi di controllo interno, compreso il controllo di gestione.

Il processo di misurazione e valutazione culmina con la relazione sulla *performance* che risponde all'obiettivo della rendicontazione e contiene il consuntivo dell'anno precedente con riferimento ai risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con l'evidenziazione degli eventuali scostamenti.

Con riferimento all'assetto organizzativo dell'OIV, va evidenziato che, successivamente alla nomina del nuovo Titolare, avvenuta in data 1° ottobre 2015, è stata istituita⁶ la Struttura tecnica permanente⁷ ed è stato individuato il relativo Responsabile⁸.

Inoltre, con determinazione del Titolare OIV⁹, nell'ambito del contingente massimo previsto (n.10 unità), sono state individuate otto unità di personale da assegnare alla Struttura tecnica, cui è stato aggiunto un funzionario in comando presso l'Amministrazione.

Attualmente, in considerazione del successivo trasferimento ad altro Ufficio di due funzionari, lo scrivente Organismo sta valutando la necessità di implementare l'organico, anche in vista dell'assolvimento dei prossimi adempimenti.

D) Infrastruttura di supporto

I sistemi informativi a disposizione dell'Amministrazione a supporto del funzionamento del ciclo della *performance* sono, da un lato, il sistema informatizzato di monitoraggio delle direttive di primo e secondo livello, dall'altro, il sistema informatizzato di controllo di gestione.

Al fine di condividere le necessarie informazioni, sono, altresì collegati ad essi 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).

⁵ Trattasi dello schema di decreto, attualmente all'esame delle competenti Commissioni parlamentari, recante il regolamento che rinnova la disciplina in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni, in linea con quanto stabilito dalla legge n. 114 dell'11 agosto 2014 (di conversione del decreto legge n. 90 del 24 giugno 2014). Tale disciplina sarà poi integrata con le disposizioni dei decreti legislativi attuativi della legge n. 124 del 7 agosto 2015.

⁶ Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 27 ottobre 2015.

⁷ 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.

⁸ Con provvedimento del Segretario generale dell'11 novembre 2015.

⁹ Determinazione n. 1 del 1° dicembre 2015.

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.

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 nascita delle Agenzie, di una serie di interventi di manutenzione ed evolutivi al fine di assicurare un utilizzo proficuo del sistema stesso.

In attesa delle implementazioni di cui sopra, 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

In attuazione delle previsioni contenute nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per le annualità 2015-2018¹⁰ e delle disposizioni normative in materia, tra le quali quelle contenute nella legge n. 190 del 2012 e nel d.lgs. n. 33 del 2013, l'Amministrazione ha proseguito le 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.

Nel corso del 2015, il sito è stato oggetto di costanti interventi di modifica, sia per adeguare la Sezione "*Amministrazione trasparente*" alle indicazioni contenute nel d.lgs. n. 33 del 2013, sia per renderne maggiormente fruibili i contenuti. Si è trattato di un'attività particolarmente impegnativa di raccolta, inserimento, sistematizzazione dei dati e di progressiva implementazione e miglioramento di quelli già presenti.

L'individuazione dei dati di competenza da pubblicare e la condivisione delle modalità operative di raccolta, archiviazione, trasmissione e pubblicazione degli stessi sono stati realizzati attraverso una specifica metodologia, impiegata anche negli anni antecedenti, che prevede il coinvolgimento trasversale di tutte le strutture dell'Amministrazione, dei dirigenti di livello generale e non generale, con il supporto tecnico dell'OIV. Tale partecipazione è assicurata

¹⁰ Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per le annualità 2013-2016 è stato adottato con D.M. del 30 gennaio 2014.

attraverso la “*Rete dei referenti*”, composta da un dirigente di livello non generale per ciascun Centro di responsabilità amministrativa¹¹.

Nello specifico, si è proseguito nell’aggiornamento dell’applicativo informatico – elaborato dall’Amministrazione già nelle annualità precedenti – avente ad oggetto la pubblicazione degli incarichi e delle altre attribuzioni economiche di competenza del Ministero. L’applicativo è volto a consentire alle strutture del Ministero l’inserimento diretto delle informazioni richieste e la visualizzazione dei dati, costantemente aggiornati, nella sezione “*Amministrazione trasparente*” del sito istituzionale.

Da un esame complessivo dell’ampia ed articolata attività svolta dall’Amministrazione, si è rilevato un generale miglioramento del volume e della qualità delle informazioni pubblicate sul sito, anche con riferimento ai nuovi obblighi imposti dal d.lgs. n. 33 del 2013 e per effetto di alcune specifiche verifiche svolte dall’ANAC.

Perdurano, tuttavia, difficoltà nella gestione integrata delle informazioni pubblicate, che non appaiono talvolta rappresentate in modo omogeneo e non offrono una visione sistemica dell’Amministrazione. In qualche caso, inoltre, la disponibilità delle informazioni consultabili è risultata parziale, non aggiornata o non tempestiva. Permangono inoltre situazioni molto differenziate circa la quantità e qualità delle informazioni presenti per le singole strutture territoriali. La disomogeneità attiene anche all’inserimento dei dati negli applicativi in uso (ad es. degli incarichi).

Il monitoraggio della pubblicazione dei dati viene svolto principalmente attraverso l’esame delle relazioni prodotte dalle strutture ministeriali, i cui contenuti rifluiscono all’interno delle relazioni (intermedia e finale) del Responsabile della trasparenza. Dall’analisi di quest’ultime, nonché dei *report* di monitoraggio sullo stato di attuazione degli specifici obiettivi predisposti dagli uffici, è emersa una coerenza di massima tra i documenti sebbene talvolta, per avere un quadro complessivo delle attività svolte, è risultato necessario integrare le informazioni. Si ribadisce che i *report* di monitoraggio delle Direzioni generali risultano alquanto disomogenei tra di loro sotto il profilo della strutturazione: sarebbe opportuno, quindi, articolare i documenti secondo la medesima logica, individuando i temi sui quali le Direzioni devono riferire. Ciò consentirebbe non solo di garantire una maggiore coerenza tra la rendicontazione delle fasi dell’obiettivo operativo e quella contenuta nella Relazione sulla trasparenza ma, soprattutto, di trarre delle considerazioni di carattere generale concernenti il Ministero inteso nella sua globalità e di effettuare una proficua attività di *benchmarking* tra centri di responsabilità. L’attuale strumento di monitoraggio utilizzato, pertanto, risulta non sempre idoneo allo scopo.

Con riferimento alla programmazione in materia di anticorruzione, occorre preliminarmente segnalare che, con d.P.C.M. del 22 gennaio 2016, è stata individuata la figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza¹².

Inoltre, a seguito dell’aggiornamento A.N.A.C. 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)¹³, risulta quanto mai necessario che l’Amministrazione proceda al potenziamento delle attività in materia di anticorruzione e trasparenza, con particolare riguardo anche all’affinamento degli strumenti di monitoraggio.

A tale riguardo, si evidenzia che i contenuti dei *report* di monitoraggio prodotti dalle strutture ministeriali risultano spesso disomogenei. Al contrario, i resoconti dovrebbero contenere un *set* di

¹¹ Per i dati di pertinenza degli Uffici territoriali è stato designato un dirigente della Direzione generale per le politiche del personale, l’innovazione organizzativa, il bilancio - UPD, in qualità di referente di detti Uffici.

¹² La nomina del Responsabile è stata effettuata ai sensi del d.P.C.M. n. 121 del 2014, di riorganizzazione delle strutture dell’Amministrazione ed in attuazione di quanto previsto dalla legge n. 190 del 2012 e dal d.lgs. n. 33 del 2013.

¹³ Determinazione dell’A.N.A.C. n. 12 del 28 ottobre 2015.

informazioni predefinito sulla base dei dati richiesti dall'ANAC L'impiego di modalità redazionali omogenee faciliterebbe, infatti, la lettura della considerevole mole di dati raccolti, utile anche per trarne considerazioni di carattere generale e per consentire l'individuazione di misure di contrasto alla corruzione generalizzate e la previsione di interventi organizzativi comuni a tutto il Ministero¹⁴. Nello specifico, risulterebbe di grande utilità la conoscenza di tutti i dati attinenti a procedimenti che rientrano nelle aree di rischio che, attraverso una lettura incrociata, possano evidenziare eventuali distorsioni (numero di commesse pubbliche affidate, tipologia di affidamento, ecc.). L'attenta analisi dei procedimenti di competenza dei singoli centri di responsabilità consentirebbe, inoltre, di far emergere eventuali profili di criticità e predisporre le necessarie misure correttive; ciò anche nell'ottica di assicurare l'integrazione delle misure di prevenzione della corruzione con quelle organizzative volte alla funzionalità amministrativa (integrazione, del resto, richiesta dall'Aggiornamento 2015 al PNA). Tale attività risulterebbe, altresì, prodromica e funzionale allo svolgimento della procedura di gestione del rischio¹⁵.

Inoltre, sarebbe più opportuno che il monitoraggio sull'attuazione delle misure obbligatorie e ulteriori avvenisse in un momento anteriore rispetto all'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC). Ciò, infatti, consentirebbe una maggiore coerenza con quanto disposto dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, secondo il quale il Responsabile per la corruzione redige entro il 15 dicembre di ogni anno una relazione recante i risultati dell'attività svolta e considerazioni generali sull'efficacia dell'attuazione del PTPC. L'effettuazione del monitoraggio in un periodo di poco precedente a tale data permetterebbe al Responsabile di disporre di tutte le informazioni e i dati necessari per avere un quadro sufficientemente completo dello stato di attuazione del PTPC.

F) Definizione e gestione degli *standard* di qualità

Nel corso del 2015, non si sono riscontrate particolari aggiornamenti in materia. Resta tuttora valido il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali¹⁶, adottato il 19 dicembre 2013 ai sensi delle delibere CiVIT nn. 88/2010 e 3/2012. Il decreto individua gli standard di qualità dei servizi e definisce le relative tabelle riepilogative. In ciascuna tabella, è indicato l'organo a cui notificare la diffida del ricorrente ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 198 del 2009 (che corrisponde al titolare del centro di responsabilità amministrativa competente per materia).

Tale esercizio non può considerarsi concluso, in quanto l'attività di mappatura si inserisce in un processo dinamico e continuo, nell'ottica di un progressivo sviluppo degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici resi. L'attività di aggiornamento dovrà inoltre necessariamente tener conto della riorganizzazione ministeriale in corso di perfezionamento.

¹⁴ L'elaborazione secondo la medesima struttura delle relazioni agevolerebbe anche la successiva redazione della Relazione della performance, nella quale l'Amministrazione deve dar conto dell'esito del raggiungimento degli obiettivi in tema di contrasto del fenomeno della corruzione individuati nel PTPC. Secondo quanto previsto dal PNA, infatti, la Relazione della performance costituisce uno dei due documenti nei quali l'Amministrazione riporta la verifica dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse e la rilevazione degli eventuali scostamenti.

¹⁵ Le fasi principali per la gestione del rischio da seguire sono:

- mappatura dei processi dell'amministrazione;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

¹⁶ Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (registrato alla Corte dei conti il 25 febbraio 2014, Fog. n. 449) e pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente.

<http://www.lavoro.gov.it/Ministero/AreaTrasparenza/ServiziErogati/Pages/default.aspx>

G) Uso dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

In linea generale, nella programmazione 2015, contenuta nel Piano della *performance* 2015-2017, si è riscontrato un miglioramento nello sviluppo delle attività di pianificazione strategica operativa e delle azioni per la trasparenza e anticorruzione, in coerenza con la programmazione economico-finanziaria.

È altresì auspicabile un ulteriore incremento del livello qualitativo del sistema di obiettivi, verificabili anche mediante appropriati indicatori di impatto. Tuttavia, va rilevato che effettivamente la scelta di indicatori di *outcome* risulta particolarmente difficoltosa per questa Amministrazione; ciò, sia la pluralità di variabili di tipo macro-economico che influenzano le materie trattate, sia per il prevalente ruolo di regolatore e non di erogatore diretto di servizi finali e, da ultimo, per il fatto di operare, in gran parte, attraverso il trasferimento di risorse finanziarie ad altri soggetti.

H) Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Per quanto riguarda il monitoraggio del Piano della *performance*, l'OIV ha accesso all'apposita applicazione informatizzata, allo scopo di acquisire elementi utili per formulare la proposta annuale di valutazione della dirigenza apicale. In particolare, attraverso l'utilizzo del portale, ciascuna struttura ministeriale inserisce le principali informazioni concernenti gli obiettivi strategici e quelli operativi collegati di primo e secondo livello. Sono rinvenibili, quindi, una serie di elementi conoscitivi e di dati, quali 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. I dati rilevati forniscono elementi utili anche in vista della programmazione strategica degli anni successivi e del miglioramento dell'azione amministrativa.

Per quanto poi attiene i profili inerenti al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione e gli *standard* di qualità, l'OIV ha seguito lo svilupparsi dei processi fin dalle fasi iniziali, fornendo costantemente un supporto tecnico-metodologico al Segretariato generale e alle altre strutture ministeriali, nonché segnalando le criticità rinvenute.

Si premette in proposito che l'Amministrazione ha inserito, anche per il triennio 2015-2017, un obiettivo strutturale trasversale¹⁷ a tutte le Direzioni generali, declinato in due obiettivi operativi¹⁸.

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*.

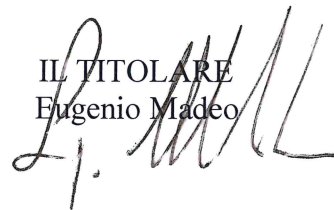
Infine, per quanto riguarda i compiti di promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati previsti dalle norme vigenti, questo Organismo, in data 29 febbraio 2016 – ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g), del d.lgs. n. 150 del 2009 e delle delibere ANAC nn. 50/2013 e 43/2016 – ha provveduto all'attestazione alla data del 31 gennaio 2016 degli obblighi di pubblicazione, utilizzando la griglia di rilevazione di cui all'allegato 1 della delibera n. 43 citata e tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, così come svolta dal Responsabile della

¹⁷ Obiettivo strutturale denominato "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".

¹⁸ Obiettivo operativo denominato "Contributo della Direzione generale all'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'aggiornamento degli standard di qualità dei servizi" e Obiettivo operativo denominato "Contributo della Direzione generale all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali".

trasparenza. A tale riguardo, non sono stati riscontrati particolari aspetti critici nel corso della rilevazione, il cui risultato dimostra un miglioramento del livello e della qualità delle informazioni pubblicate nel periodo di riferimento.

IL TITOLARE
Eugenio Madoe



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.

Come anticipato nella premessa della presente relazione, 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 2015 della contabilità economica.