

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 2018

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, e ne verifica gli andamenti registrati nel corso del 2017, evidenziando i progressi conseguiti e gli eventuali margini di miglioramento².

A) *Performance organizzativa*

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha evidenziato, nelle sue fasi applicative, talune criticità strutturali che hanno dimostrato la necessità di rivedere nel suo complesso l'intero sistema, anche al fine di renderlo più corrispondente al complessivo riordino delle regole in materia di valutazione e premialità nel pubblico impiego.

Proprio su tale tematica il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con le Linee guida n. 2 di dicembre 2017, ha fornito indicazioni in ordine alla progettazione e alla revisione del sistema che ogni Amministrazione, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 150 del 2009, adotta e aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'OIV, per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa (dell'istituzione nel suo complesso) e di quella individuale (del personale dirigenziale e delle aree funzionali).

Al fine di creare valore pubblico, nella fase di misurazione sarà quantificato, tramite appositi indicatori, il livello di raggiungimento dei risultati dell'Amministrazione e degli impatti prodotti su utenti e stakeholder e, nella fase di valutazione, sarà analizzato e interpretato il risultato raggiunto rispetto a obiettivi e target, tenendo in debita considerazione tutti quei fattori eccezionali, esogeni ed

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)*”.

² L'art 14, co. 4, lett. a), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, co. 1, lett. c), n. 1), del d.lgs. n. 74/2017, prevede che l'Organismo indipendente di valutazione della *performance* “*monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi*”.

endogeni che possono aver causato eventuali scostamenti, al fine di poter ottimizzare il successivo ciclo della *performance*.

Ciò premesso, va ora evidenziato che, anche nel corso del 2017, 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, 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 svolti con cadenza semestrale con l'ausilio di un apposito sistema informatizzato. Per quanto concerne la programmazione 2016, a cui si riferisce il rendiconto svolto dall'Amministrazione nel 2017, il Ministero ha esplicitato i principali risultati ottenuti nella Relazione sulla *performance*, adottata con decreto ministeriale del 28 giugno 2017 e validata dall'OIV in data 15 settembre 2017³.

L'Amministrazione, nel corso del 2017, è stata attiva nell'implementazione di importanti processi interni (controllo di gestione, mappatura dei servizi offerti, definizione dei relativi *standard* di qualità, indagini sul benessere organizzativo e sulla *customer satisfaction*), concentrando i propri sforzi sulla base di nuove prospettive progettuali e organizzative che verranno formalizzate nel corso del 2018.

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 è più tenuto a predisporre annualmente indagini sul benessere organizzativo e sul grado di condivisione del sistema di valutazione.

B) Performance individuale

1. Valutazione del processo

Al riguardo, occorre segnalare che il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, ha, tra l'altro, modificato l'art. 9 del d.lgs. n. 150 del 2009, dedicato alla valutazione della *performance* individuale, valorizzando il tema dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi riconducibili all'operato del singolo.

³ L'art 14, co. 4, lett. c), del d.lgs. n. 150 del 2009, come modificato dall'art. 11, co. 1, lett. c), n. 3), del d.lgs. n. 74 del 2017, prevede che l'Organismo indipendente di valutazione della *performance* valida la Relazione sulla *performance* a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

La principale novità in materia riguarda i criteri per la differenziazione delle valutazioni: invero, il novellato art. 19 del d.lgs. n.150 del 2009 ha espressamente abrogato la distinzione in fasce di merito, delegando alla contrattazione collettiva, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, sia il compito di stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la *performance* organizzativa e quella individuale, sia quello di fissare criteri idonei a garantire un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici dei collaboratori, sulla base dei giudizi previsti dall'art. 9, co. 1, lett. d).

Sarà, pertanto, necessario procedere ad un aggiornamento del sistema di misurazione e di valutazione delle *performance*, in coerenza con le più recenti metodologie individuate in materia di pianificazione e programmazione strategica.

A tal fine si evidenzia che, nel corso del 2017, in seno al Dipartimento della funzione pubblica, è stata istituita la c.d. “*Commissione Tecnica per la Performance - CTP*”, alla quale è stato demandato il compito di supportare le Amministrazioni dello Stato nella revisione degli attuali sistemi di misurazione e valutazione.

Si precisa, tuttavia, che il sistema tuttora vigente è quello adottato con i decreti ministeriali del 7 aprile 2011 e del 30 gennaio 2012, ai sensi dell'art. 7, co. 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.

Di seguito si forniscono le informazioni sugli esiti dei processi di valutazione della *performance* del personale, dirigenziale e non, per gli anni 2016 e 2017.

2. Personale dirigenziale

Le procedure di valutazione del personale dirigenziale per l'anno 2016, 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 distribuzione della retribuzione di risultato del personale dirigenziale⁴ 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:

⁴ Richiamati dall'Accordo integrativo del personale dirigente di seconda fascia per l'anno 2016 siglato in data 28 settembre 2017.

- 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 distinzione a livello retributivo: sulla base dei dati disponibili è risultato che il 95,2% dei dirigenti di seconda fascia ha conseguito la fascia retributiva massima, il 3,2% la seconda fascia retributiva (con il riconoscimento dell'80% della retribuzione di risultato), l'1,63% la fascia minima (con il riconoscimento del 60% della retribuzione di risultato).

Relativamente all'anno 2017, è stato segnalato da tutti i Centri di responsabilità amministrativa che le procedure di valutazione, che non riguardano più le posizioni dirigenziali delle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro divenute, dal 1° gennaio 2017, Ispettorati interregionali e territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, sono ancora in corso di svolgimento.

3. Personale delle aree funzionali

La valutazione per l'anno 2016 (comprensiva di tutte le procedure anche del personale delle sedi territoriali) non si è ancora conclusa.

In data 26 marzo 2018 è stato definitivamente sottoscritto l'accordo integrativo sulle politiche di incentivazione della produttività del personale e sui contenuti economici del FUA per l'anno 2016 per il personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la cui ipotesi, già sottoscritta in data 14 dicembre 2017, è stata certificata da parte del Dipartimento Funzione Pubblica con nota prot. n. 19600 del 15 marzo 2018.

Come già precisato anche negli anni precedenti, le modalità operative adottate sono state definite nell'ambito del già citato accordo integrativo.

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 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.

Allo stesso modo, anche per l'anno 2017, le procedure di valutazione, che per effetto del suddetto passaggio delle sedi territoriali all'Ispettorato nazionale del lavoro riguardano unicamente il personale delle sedi centrali del Ministero, sono 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 e delle politiche sociali 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. A tal proposito, si evidenzia che il d.lgs. n. 74 del 2017, nel riformulare l'art. 6 del d.lgs. n. 150 del 2009, ha attribuito all'OIV la verifica dell'andamento delle *performance* rispetto agli obiettivi programmati e la segnalazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo della necessità o opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili che alterano l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Il ricorso allo strumento della rimodulazione è comunque un'eventualità residuale e circoscritta alle sole ipotesi consentite, la cui sistematicità sarebbe di per sé indice di una programmazione non efficiente. Su tale fase del ciclo, tenuto conto della suddetta innovazione legislativa, lo scrivente ha segnalato all'Amministrazione la necessità di mettere a disposizione dell'OIV i dati del monitoraggio del I semestre in tempi brevi così da consentire all'Organismo di proporre tempestivamente eventuali rimodulazioni, evitando interventi correttivi tardivi che svilirebbero la funzione programmatoria.

Fase successiva è quella della rendicontazione dei risultati in cui la Relazione sulla *performance* di cui all'art. 10, co. 1 lett. b), del citato d.lgs. 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 2016, è stato adottato con DM 28 giugno 2017, validato dall'OIV in data 15 settembre e successivamente pubblicato sul sito *internet* del Ministero in data 22 settembre 2017. In ordine a tale fase, si evidenzia che, ai sensi dell'art.14, co. 4, lett. c) del d.lgs. n. 150 del 2009, così come modificato dal d.lgs. n. 74 del 2017, l'OIV valida la Relazione sulla *performance*, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, assicurandone la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Si ribadisce, pertanto, la necessità di proseguire nella direzione della semplificazione redazionale, anche 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 della *performance*, individuale e organizzativa.

Per ciò che concerne la valutazione della *performance* individuale, deve rilevarsi che nel corso del 2017, anche in conseguenza dell'intenzione del Dipartimento della Funzione pubblica di pervenire a un modello di misurazione e valutazione facilmente estensibile a tutte le amministrazioni, il Ministero non ha aggiornato il proprio sistema di misurazione e valutazione, istituendo, tuttavia, 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, co. 11 e ss., della legge n. 135 del 2012, ha individuato ulteriori ambiti di misurazione della *performance* individuale⁵.

Relativamente, invece, al sistema di valutazione della *performance* individuale del personale delle aree funzionali, anche per la valutazione 2016 (non conclusa), 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 riferimento, infine, 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. Si rappresenta che, sebbene la recente novella di cui al d.lgs. n. 74 del 2017 e le ultime Linee guida di Funzione Pubblica del febbraio 2017 ribadiscano la necessità di garantire agli OIV un'adeguata Struttura tecnica, in possesso delle conoscenze e delle competenze professionali necessarie per fornire il supporto tecnico-metodologico all'Amministrazione, al momento, a fronte del contingente massimo di 10 unità previste, la Struttura tecnica di questo OIV registra notevoli carenze d'organico che si

⁵ 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. nn. 33 e 39 del 2013) e considerati rilevanti ai fini valutativi.

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

⁷ L'art. 11, co. 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.

auspica possano essere superate, anche in ragione dell'avvalimento di questo OIV da parte delle Agenzie di recente istituzione.

D) Infrastruttura di supporto

I sistemi informativi a disposizione dell'Amministrazione, a supporto del funzionamento del ciclo della *performance*, sono gli stessi su quali si è già relazionato per l'anno 2016. Tuttavia, se con riferimento al sistema informatizzato di monitoraggio delle direttive di primo e secondo livello non si evidenziano novità, occorre segnalare che il sistema di controllo di gestione risulta attualmente oggetto di adeguamento alla nuova Struttura ministeriale, connessa all'istituzione delle Agenzie. In concreto, il sistema di controllo di gestione necessiterà di una serie di interventi di manutenzione ed evolutivi, al fine di assicurarne la conformità al Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al d.lgs. n. 82 del 2005.

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-COINT);
- sistema informatizzato di contabilità analitica ed economica (CONTECO).

E) Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione della trasparenza 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. Nel 2017 ha elaborato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2017-2019 (PTPC) che contiene, in linea con quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 33 del 2013, come novellato dal d.lgs. n. 97 del 2016, una sezione dedicata alla trasparenza, sezione che ha sostituito, secondo il dettato normativo, il programma triennale della trasparenza e integrità ed è impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Al riguardo, l'ANAC, nella parte dedicata alla programmazione della trasparenza nella delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 (Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. n. 33 del 2013 come modificato dal d.lgs. n. 97 del 2016), ha evidenziato che: “... *caratteristica essenziale della sezione trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione. ...*

L'individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo è anche funzionale al sistema delle responsabilità previsto dal D.Lgs. 33/2013”.

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 e integrazione dei dati presenti sul sito istituzionale (sezione “*Amministrazione trasparente*”), anche attraverso l'utilizzo di sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati.

Si consideri inoltre che sia gli obiettivi strategici in materia di trasparenza (art. 1, co. 8, legge n. 190 del 2012), da pubblicare unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione, sia la sezione della trasparenza con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (art. 10, co. 1, d.lgs. n. 33 del 2013) costituiscono contenuto necessario del PTPCT.

È da segnalare, al riguardo, che il citato d.lgs. n. 97 del 2016 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 d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33. Ciò ha determinato per l'Amministrazione lo svolgimento di un'analisi preventiva volta a regolamentare e implementare istituti di nuova creazione (ad es. l'accesso civico generalizzato), per la cui attuazione si è sviluppata un'azione sinergica con le strutture apicali del Ministero.

Nel corso del secondo semestre le attività si sono concentrate nella predisposizione dell'applicativo per la ricognizione annuale dei procedimenti ai sensi dell'art. 35 d.lgs. n. 33 del 2013 e per lo svolgimento del processo di gestione del rischio. L'applicativo in questione si prefigge, quindi, l'obiettivo di digitalizzare e semplificare le summenzionate attività, evitare la duplicazione degli adempimenti, favorire l'integrazione e l'ottimizzazione dei processi.

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.

F) Definizione e gestione degli *standard* di qualità

Con riferimento agli *standard* di qualità dei servizi, a seguito del DPR n. 57 del 2017, recante “*Regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*”, entrato in vigore il 20 maggio 2017, con cui è stato ridisegnato l'assetto organizzativo dell'Amministrazione e la

suddivisione delle competenze, si è proceduto alla ricognizione delle attività di pertinenza dei singoli CDR.

L'ufficio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Ministero ha avviato, a luglio 2017, il monitoraggio semestrale sullo stato di avanzamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019, primo strumento di acquisizione di informazioni relative allo stato degli *standard* di qualità dei servizi.

Sulla scorta delle risultanze emerse è stata effettuata l'indagine per l'anno 2017, i cui riscontri sono stati presentati al Ministro del lavoro per l'adozione del relativo decreto del 20 dicembre 2017 sono stati aggiornati gli *standard* di qualità dei servizi per l'anno 2017.

G) Utilizzo 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 2017. Prescindendo, dunque, dai riscontri numerici e sostanziali del monitoraggio finale, si ribadisce la necessità di incrementare il 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.

Questo Organismo segue lo svilupparsi dei processi fin dalle fasi iniziali, fornendo costantemente un supporto tecnico-metodologico per il tramite di osservazioni, proposte migliorative e suggerimenti tesi a 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, dopo aver supportato l'attività di adeguamento della sezione "*Amministrazione trasparente*" ai nuovi obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, 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 e per le due Agenzie, sono stati evidenziati solo gli obblighi di pubblicazione connessi all'anno 2017 e non quelli riferiti agli anni precedenti al loro recente avvio, avvenuto il 1° gennaio 2017.

Il Titolare dell'OIV

F.to Eugenio Madeo

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 2017 della contabilità economica.