m_lps.30.REGISTRO UFFICIALE.U.0000530.01-08-2023

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Al Capo di Gabinetto
Dott. Mauro Nori
Sede

Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2022

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha esaminato la Relazione sulla *performance* 2022, approvata dal Ministro con D.M. n. 93 del 27 giugno 2023.

La validazione di tale documento è contemplata dall'art. 14, co. 4, lett. *c*), del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. *c*), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017 e le modalità attraverso cui l'OIV attesta la conformità dei contenuti della relazione a quelli del Piano della performance di cui all'art.10, comma 2 del citato d.lgs. n. 150/2009 sono disciplinate nelle "*Linee Guida*" n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si rappresenta, altresì, che nel corso dell'anno 2022, l'Amministrazione ha adottato sia il Piano della performance, con DM 17 febbraio 2022, n.29, sia il Piano integrato di attività e organizzazione (cd. PIAO, di cui all'art. 6 del decreto-legge n. 80/2021), approvato con DM 30 giugno 2022, n. 120.

Si tratta, come può rilevarsi dalla diversa estensione dei citati documenti declinati dal legislatore, di due atti di programmazione di portata e contenuto diversi, nei quali il primo, il Piano della performance, costituisce estrinsecazione della programmazione strategica dell'organo politico, più specificamente espressiva degli indirizzi e delle priorità discendenti dall'Atto di indirizzo del Ministro. Il secondo, il PIAO, ingloba il Piano della performance, inserendolo in una cornice regolamentare più estesa, poiché inclusiva anche di altre programmazioni, riferite più specificamente agli assetti strutturali e organizzativi dell'Amministrazione. L'intento del legislatore è stato quello di offrire, attraverso il PIAO, una rappresentazione unitaria e coordinata delle diverse programmazioni, in una visione di insieme che non trascurasse nessun ambito di intervento dell'azione amministrativa.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Organismo indipendente di valutazione della performance

STRUTTURA TECNICA
Via V. Veneto, 56 - 00187 Roma
Tel.: 06 48161 100

Pec: oiv@pec.lavoro.gov.it
Mail: oiv@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

m_lps.31.REGISTRO UFFICIALE.E.0005919.01-08-2023

Ciò premesso, nella auspicabile prospettiva che il legislatore definisca *pro futuro* una più organica modalità di rendicontazione di tutte le diverse programmazioni in grado di offrire una lettura integrata dei risultati perseguiti, ai fini di una valutazione complessiva delle *accountability* delle Amministrazioni, lo scrivente, assumendo a parametro della sua analisi le indicazioni delle citate Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha esaminato la Relazione sulla performance per il triennio 2022 – 2024, rilevando quanto segue.

Ciò che appare di tutta evidenza è la capacità di tale relazione di essere divulgativa, informativa, finalisticamente orientata a rendere conoscibili – con caratteristiche di facile accessibilità – i suoi contenuti agli utenti, ai cittadini e in generale ai cointeressati alle attività istituzionali del Dicastero (c.d. *stakeholder*).

Lo stile redazionale prescelto è idoneo per esporre in modo chiaro il rendiconto dei risultati raggiunti nell'anno precedente in relazione alle iniziative poste in essere dal Ministero, nonché gli eventuali scostamenti e le cause che li hanno prodotti. Pertanto, dal punto di vista formale, si apprezza in modo sensibile la scelta compiuta dall'Amministrazione in ordine alla finalità precipua espressa dal legislatore all'art. 14, co. 4, lett. *c*), del d.lgs. n. 150/2009 (come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. *c*), sub. 3) del d.lgs. n. 74/2017), ossia quella di rendere la relazione sulla performance un documento di facile accessibilità ad un pubblico di non addetti, consentendone correlativamente la validazione da parte dell'OIV. Ai sensi della precitata disposizione, infatti, 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*".

Ulteriore evidenza di questo impegno da parte dell'Amministrazione è che, dal punto di vista redazionale, nel redigere la Relazione sulla performance per l'anno 2022, ha indubbiamente tenuto conto della esigenza di compendio e sintesi richiesti, mettendo in chiaro gli aspetti peculiari e caratterizzanti l'attività svolta, anche attraverso il ricorso a schemi, tabelle, grafici, orientati tutti ad offrire una conoscenza informativa anche per immagini.

Si apprezza altresì che, nel redigere la Relazione, l'Amministrazione abbia tenuto conto delle osservazioni formulate dall'OIV in sede di validazione della Relazione performance 2021, con particolare riferimento all'opportunità di "*sviluppare una analisi maggiormente approfondita in ordine alle caratteristiche del processo di programmazione svolto dalla stessa Amministrazione al fine di evidenziarne le eventuali criticità e le potenzialità prospettiche*". A tali fini, anche per poter implementare la capacità di programmazione dell'Amministrazione, i dati – nella Relazione 2022 - sono stati "*rappresentati sia in forma analitica - in merito al raggiungimento degli obiettivi per settori di attività - che aggregata, per la realizzazione di Valore Pubblico*".

Tale nuova impostazione metodologica, maggiormente orientata a una prospettiva divulgativa e informativa, si ravvisa anche da come è stata organizzata la struttura del documento, articolata per "sezioni", ognuna delle quali finalisticamente orientata all'approfondimento di aspetti specifici e settoriali. Si è data particolare evidenza al cd "valore pubblico" quale ambito omnicomprensivo caratterizzante l'azione amministrativa, inclusivo della totalità delle risorse (tangibili e intangibili) impiegate per la realizzazione delle *mission.*

E' stato ben rappresentato il processo di programmazione, "*secondo una logica bottom-up, per cui gli obiettivi di accrescimento del benessere della collettività sono determinati dal concorso di tutti gli altri obiettivi di performance previsti nei diversi ambiti o livelli dell'organizzazione*". Il che ha consentito di operare un focus anche sulle iniziative di accessibilità, semplificazione e di reingegnerizzazione dei processi, quali ulteriori ambiti di espressione del valore pubblico.

La rappresentazione dei risultati della programmazione espletata nel corso del 2022 è avvenuta sia dando conto e riscontro del contesto esterno, caratterizzato da eventi e circostanze che hanno orientato le scelte programmatiche dell'amministrazione; sia del contesto interno, che ha impegnato il Ministero nel dare compimento alla riorganizzazione disposta con il DPCM 24 giugno 2021, n. 140 (recante il "*Regolamento concernente modifiche del regolamento di organizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*") e definita con successivo Decreto Ministeriale n. 13 del 25 gennaio 2022.

Significativa e di impatto sostanziale è la parte della relazione dedicata all'analisi delle risorse. Come già fatto presente ed espresso nelle validazioni riferite alle relazioni sulla performance degli anni scorsi, a parere dello scrivente quello delle risorse è un tema rilevante e centrale della rendicontazione, che non può evidentemente essere circoscritto solo all'analisi delle risorse umane, ma deve poter essere esteso anche alle risorse strumentali e finanziarie impiegate e gestite. Punto di merito della Relazione sulla performance per l'anno 2022 è proprio il *focus* di approfondimento dedicato non solo alle risorse umane (per gli evidenti impatti che le consistenze degli organici producono sotto il profilo gestionale), ma soprattutto alle risorse finanziarie, in relazione alle quali l'Amministrazione ha fornito informazioni di interesse, espressive di un'analisi finalizzata agli impieghi e alle capacità di rendicontazione delle stesse.

Proprio rispetto a quest'ultimo citato profilo si apprezza il lavoro concettuale e di approfondimento che l'Amministrazione ha condotto, superando le criticità espresse dallo scrivente lo scorso anno relativamente alla "*mancanza di una analisi approfondita e critica in ordine allo sviluppo della programmazione svolta dalla stessa Amministrazione*" che fosse "*espressiva anche dei limiti, delle carenze e delle potenzialità insite sia nella fase di programmazione che in quella prettamente esecutiva e di accountability*". In ordine alle risorse finanziarie, infatti, di particolare interesse è l'analisi riferita alla "capacità di impegno" delle risorse finanziarie, riferita a ciascun Centro di responsabilità amministrativa, elaborata sia in ragione della natura delle attività esercitate (Tab. 4), che in base alla natura delle spese (distinte tra spese correnti e spese in conto capitale, Tab. 5), offrendo , altresì, anche una plastica rappresentazione dell'indicatore di tempestività dei pagamenti, valutandone l'andamento nel corso degli ultimi anni.

Un approfondimento specifico (non riferito strettamente alla rendicontazione degli obiettivi del Piano della performance, quanto piuttosto alla rendicontazione di altre *line* di intervento incluse nel PIAO) è quello che il Dicastero ha dedicato allo stato di salute dell'Amministrazione, inteso nella sua molteplice accezione di "salute professionale", "salute di genere", "salute organizzativa", "salute etica" e "salute digitale". Il quadro generale che deriva da questa analisi

esprime efficacemente la multidimensionalità dell'azione amministrativa del Ministero, volta a perseguire risultati efficienti incidenti non solo all'esterno della compagine amministrativa (in termini di utilità e servizi), ma all'interno del suo contesto professionale e organizzativo.

Rispetto a tale ultimo aspetto sarà importante rafforzare l'attenzione, da parte dell'Amministrazione, a quei profili di modernità, efficienza e produttività, per ottenere i quali sono necessarie misure sinergiche e soluzioni di diversa natura e impatto. E, dunque, per il perseguimento di tali fini, si raccomanda lo sviluppo di una serie di strumenti che mettano a sistema le rilevazioni di *customer* interna ed esterna, anche in vista dell'implementazione della cd. "valutazione partecipativa" della performance organizzativa, di cui all'art. 19 *bis* del d.lgs n. 150 (come riformulato dal d.lgs. n. 74/2017), riservata agli utenti, fruitori e *stakeholders*, che le Amministrazioni sono chiamate a organizzare e predisporre sulla base delle indicazioni di cui alle Linee Guida n. 4/2019 del Dipartimento di Funzione Pubblica.

La Relazione offre una rappresentazione di sintesi degli obiettivi del Piano della performance (specifici triennali e annuali di performance organizzativa), degli indicatori e dei risultati realizzati rispetto ai target stabiliti per ciascun indicatore. Viene anche dato riscontro degli scostamenti, sia positivi che negativi.

L'Allegato 3 della Relazione, in dettaglio, espone la rendicontazione degli obiettivi annuali e di attività istituzionale e questo Organismo, nel novero delle novità introdotte nell'analisi della programmazione per il 2022, segnala come momento positivo la esposizione sintetica dei risultati conseguiti per ciascun obiettivo in ragione degli indicatori prescelti. Si tratta di una interessante e ragionata modalità di esposizione che si focalizza sulla rappresentazione dei risultati in funzione degli indicatori adottati e non delle attività espletate.

Dal tenore complessivo del documento si evince un indubbio salto qualitativo della rendicontazione. Pertanto, le logiche espositive e informative che sono alla base della Relazione sulla performance possono dirsi ampiamente soddisfatte, coerentemente alle richieste del legislatore.

Alla luce delle considerazioni espresse, dunque, si stima come sostanzialmente positiva l'aderenza di struttura e contenuto dei documenti del ciclo della performance alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP riferite alla programmazione e alla rendicontazione.

Tuttavia, in ordine alla programmazione è opportuno segnalare che, a parere dello scrivente, vi sono margini di miglioramento sia per la selezione e l'individuazione degli indicatori, che potrebbero certamente essere più selettivi e sfidanti anche sugli outcome; sia per ciò che concerne la definizione dell'ambito concettuale della cd *performance* organizzativa, della quale è importante qualificarne l'estensione, i contenuti e la portata soprattutto nel sistema di misurazione e valutazione delle performance. Ad oggi, infatti, l'Amministrazione applica il Sistema del 2011, non recettivo di molte novità intervenute sul tema specifico nel corso degli anni.

Sul punto, però, è doveroso dire che nel corso del 2023 il Ministero ha predisposto l'aggiornamento di tale sistema, approvato da questo OIV in data 8 maggio 2023; sistema che, tuttavia, sarà concretamente operativo e applicabile solo dal 2024.

A tal fine è auspicio dello scrivente che dall'avvio del prossimo ciclo della performance 2024

– 2026, l'Amministrazione tenga conto di questa esigenza di chiarificazione e di perfezionamento dei contenuti della performance organizzativa, finalizzando la declinazione dei propri obiettivi in vista delle nuove regole di misurazione e valutazione così come individuate nel DM 27 giugno 2023, n. 94, di adozione del nuovo sistema. Tale Sistema certamente segna un passo in avanti in termini di aggiornamento delle modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, pur non attualizzando ancora alcune indicazioni programmatiche delle Linee guida di Funzione pubblica dedicate alla valutazione partecipativa e alla valutazione individuale.

Tutto ciò premesso, questo OIV, nel procedere ad esaminare la Relazione *de quo*, ha tenuto conto non solo di quanto richiesto dalle Linee Guida, ma anche degli ulteriori riscontri sugli esiti della programmazione, attestati nei report semestrali di monitoraggio della direttiva generale annuale del Ministro per l'anno 2022; in particolare da questi ultimi ha rilevato un andamento sostanzialmente regolare delle attività programmate dalle Direzioni generali, come peraltro attestato nella Relazione sulla performance.

Pertanto, questo Organismo:

- sia attraverso l'esame dei contenuti della Relazione, valutando (e in che misura) quest'ultima si sia conformata ai criteri contenuti nelle "Linee Guida" n.3/2018;
- sia attraverso l'analisi dei report del Sistema di monitoraggio in uso presso il Ministero;
- sia attraverso gli elementi informativi acquisiti in occasione della predisposizione della elaborazione della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2022, e sulla base di altra documentazione a supporto ha verificato il raggiungimento, da parte dei Centri di responsabilità amministrativa, degli obiettivi della "direttiva generale annuale per l'azione amministrativa e la gestione del Ministro" e, secondo un criterio sostanziale e di effettività - che tiene conto, appunto, dei risultati conseguiti - **valida** la Relazione sulla performance per l'anno 2022, pur segnalando, nel contempo, che il ritardo del mancato aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance ha prodotto differimenti applicativi tra i diversi contenuti riferiti ai documenti del ciclo del performance. A tale situazione però l'Amministrazione, come già rappresentato, ha inteso porre soluzione nel corso del 2023, attraverso l'adozione del nuovo impianto di regole all'uopo dedicate. Tale nuovo Sistema si pone in una prospettiva evolutiva, chiaramente ispirata a principi di progressivo e graduale recepimento delle indicazioni delle Linee Guida di Funzione pubblica e tale premessa è indice di impegno programmatico del Ministero per il prossimo futuro, costituendo al tempo stesso per lo scrivente valida ragione per confidare nel pieno recepimento delle indicazioni fondamentali definite dal legislatore nel corso del tempo in tema di performance.

Data, 28 luglio 2023

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Prof. Lazzini Simone