MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2023

del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS)

La Relazione sul ciclo della performance 2023 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è stata approvata dall'organo di indirizzo politico con Decreto Ministeriale n. 100 del 24 giugno 2024, ai sensi dell'art. 10, co. 1, lett. b) del d.lgs. n. 150 del 2009. Il documento in esame è stato inviato a questo Organismo, congiuntamente al citato decreto ministeriale, in data 25 giugno 2023, con nota prot. n. 2903.

L'Organismo indipendente di valutazione è deputato a validare la Relazione in esame, sulla base delle prescrizioni di cui all'art. 14, co. 4, lett. c), del d.lgs. n. 150 del 2009 (come riformulato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74 del 2017), verificando che in tale documento l'Amministrazione rendiconti i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati rispetto a quanto declinato in fase di pianificazione.

La validazione viene redatta dall'OIV sulla base di più dettagliate modalità declinate nelle *Linee Guida* n. 3 del 2018 diramate dal Dipartimento della Funzione pubblica, appositamente dedicate alla Relazione sulla performance e ai suoi contenuti. In tale contesto l'OIV deve verificare il riscontro, nella Relazione, della presenza degli elementi e dei criteri richiesti dalle succitate Linee nel paragrafo 4.

Tale documento di rendicontazione, redatto dall'Amministrazione, coniuga due finalità: da un lato, infatti, esprime il momento formale e finale nel quale quest'ultima espone la sintesi di tutto ciò che ha realizzato nel corso dell'annualità, in funzione di quanto programmato, certificandone i risultati; dall'altro, la Relazione, una volta validata dall'OIV, costituisce presupposto e condizione prodromica per l'avvio, presso tutta l'Amministrazione, del processo di valutazione delle *performance*, individuali ed organizzativa.

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

Lo schema della Relazione ripropone, nei contenuti, l'impianto della struttura del Piano integrato di attività e organizzazione (cd. PIAO, documento che ha sostituito il Piano della performance), adottato con DM n. 50 del 29 marzo 2023, focalizzando l'attenzione, in modo particolare, sui risultati degli obiettivi, espressi anche in funzione degli indicatori, della loro dimensione e dei target programmati.

Come correttamente rappresentato dal Dicastero, la Relazione in esame "*costituisce uno strumento grazie al quale l'Amministrazione*, *attraverso l'analisi dello stato delle proprie risorse e la misurazione e valutazione dei risultati raggiunti nel ciclo performance di riferimento, può attivare un miglioramento continuo della qualità dell'azione amministrativa. Al contempo, il documento fornisce agli utenti, ai cittadini e in generale ai cointeressati alle attività istituzionali del Dicastero (c.d. stakeholder), il rendiconto dei risultati raggiunti nell'anno precedente e la rappresentazione degli eventuali scostamenti e delle relative cause*".

Non v'è dubbio che nel corso degli anni l'Amministrazione abbia sviluppato una più mirata capacità di rappresentare, attraverso la Relazione, il proprio operato, la propria *mission*, la propria identità, riuscendo a mettere in risalto gli aspetti di particolare rilevanza della propria azione, perfezionando il linguaggio adottato e prediligendo la sintesi; requisiti, questi citati, richiesti dal legislatore quali condizioni essenziali e primarie per gli esiti favorevoli della procedura di validazione.

Questo deciso e sensibile miglioramento (sia nello stile redazionale adottato, sia nella rilevanza delle informazioni, espresse anche attraverso uno schema rappresentativo efficace) è stato apprezzato dallo scrivente Organismo anche nel documento dello scorso anno, a conferma del fatto che tutti gli esercizi di cui al decreto legislativo n. 150 del 2009 sono da intendersi come percorsi evolutivi, soggetti a graduali e progressive implementazioni che ne favoriscono l'affinamento nel tempo, anche per effetto della prassi applicativa che, spesso, svolge un ruolo correttivo sulle modalità e sulla procedure adottate.

Nel documento in esame si evidenzia che l'Amministrazione ha operato una selezione qualitativa delle informazioni da rappresentare, focalizzate sugli aspetti maggiormente rappresentativi della programmazione, così come innovata dal decreto-legge n. 80 del 2021. L'art. 6 del citato decreto-legge riscrive, infatti, la programmazione in una cornice più ampia di quella esclusivamente strategica del decreto legislativo n. 150 del 2009. Pertanto, in luogo del Piano della performance, espressione diretta e conseguente delle priorità politiche del Ministro, oggi le Amministrazioni sono chiamate a sviluppare una programmazione di più ampia estensione che racchiude in sé altre forme di pianificazione di medio-lungo periodo, inscrivendole in un unico più corposo documento (il PIAO, per l'appunto) comprensivo anche di altri ambiti (anticorruzione e trasparenza, pari opportunità e bilancio di genere, politiche di formazione e analisi dei fabbisogni).

Da ciò discende la necessità di mettere a "sistema" anche questi nuovi ambiti della programmazione in un'unica piattaforma o in un più articolato e coordinato sistema di regole che ne faciliti il monitoraggio e la valutazione, in una prospettiva unitaria finalizzata ad un giudizio di valore della *performance* complessiva dell'Amministrazione che abbia valenza omnicomprensiva.

Al momento, il sistema di misurazione e valutazione del Ministero, aggiornato dall'Amministrazione nel corso del 2023 ed in fase di ulteriore revisione nel 2024, non approfondisce sufficientemente, a fini valutativi, le modalità di interazione e coordinamento tra i vari ambiti della programmazione come declinati nell'art. 6 del citato decreto-legge n. 80; così come non approfondisce ancora, sviluppandole dettagliatamente, le modalità attraverso cui deve esplicarsi la cd. "valutazione partecipativa della *performance* organizzativa", di cui alle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento di Funzione pubblica i cui esiti, per espresso disposto dell'art. 19 bis del d. lsg. n. 150/2009 (riformulato dal d. lgs. n. 74/2017) sono funzionali alla valutazione della "cd. *performance* complessiva dell'Amministrazione nel suo complesso", che l'OIV è chiamato ad effettuare.

Una ulteriore osservazione di contesto riguarda la circostanza che le Linee guida n. 3/2018, descrittive delle modalità di redazione della Relazione sulla *performance* e dei criteri per la validazione da parte dell'OIV, devono essere necessariamente interpretate, nella fase di validazione da parte dello scrivente, in via analogica, stante la riconduzione dei contenuti del Piano della *performance* nel PIAO. Pertanto, i contenuti descrittivi della Relazione sono stati dall'Amministrazione correttamente riconfigurati alla luce di quest'ultimo nuovo strumento programmatico introdotto, come accennato, nel 2021 e di conseguenza, la Relazione sulla *performance* si presenta come compendio dell'attività dell'Amministrazione svolta nel corso del 2023, così come declinata – nei suoi aspetti programmatici – nel PIAO 2023 – 2025.

Analogamente anche lo scrivente, nell'esaminare i contenuti della Relazione alla luce dei precetti normativi e dei criteri indicati nelle citate Linee guida n. 3, ha interpretato le indicazioni di Funzione pubblica in via analogica, in considerazione del diverso e più ampio e articolato contenuto del PIAO (cui la Relazione si conforma), rispetto al Piano della *performance*.

Alla luce di queste premesse, l'OIV ritiene che la Relazione presenti tutti i requisiti di forma e di contenuto funzionali alla sua validazione, per le motivazioni che si espongono.

La Relazione è stata elaborata nel rispetto di quanto previsto dal legislatore all'art. 14, comma 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), corrispondendo pienamente a quelle esigenze di sintesi, compendio e facile accessibilità e comprensione che sono stati espressamente richiesti dal legislatore quali condizioni per la validazione (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*").

Non può non riconoscersi, infatti, l'impegno che questa Amministrazione ha profuso nel corso del tempo per migliorare costantemente sia la leggibilità che i contenuti di questo documento, in una prospettiva di semplificazione del linguaggio, di scelta e selezione delle informazioni da rilasciare, nonché di modalità rappresentative di più facile impatto (quali grafici e tabelle), a supporto di una più diretta ed immediata lettura e comprensione dei dati elaborati.

Deve aggiungersi, altresì, che la Relazione è corredata di specifici allegati, integrativi dei contenuti di quest'ultima, ed esplicativi di aspetti di dettaglio ed approfondimento, non meno

importanti e significativi della Relazione stessa. Nello specifico, tali allegati completano la Relazione, offrendo un *focus* specifico sulla cd. "salute di genere" (all. 1); sulla cd. "salute etica" (rappresentativa degli esiti dell'attuazione delle misure in materia di trasparenza ed anticorruzione) (all. 2) e sulla realizzazione degli obiettivi sia di *performance* organizzativa che di attività istituzionale, di cui alla direttiva generale annuale del Ministro, misurati attraverso l'analisi e il riscontro degli indicatori di *performance* (all.3).

Proprio il tema degli indicatori è stato oggetto di una importante evoluzione negli ultimi anni, in conseguenza della crescente consapevolezza da parte dell'Amministrazione dell'utilità di adottare parametri di valutazione quantitativa/qualitativa delle attività poste in essere, funzionali ad orientare l'azione amministrazione e le sue finalità. Dunque, così come negli anni è andata perfezionandosi l'attività di selezione degli indicatori in fase di programmazione, altrettanto è accresciuta la capacità dell'Amministrazione di rendicontare gli esiti della misurazione di questi ultimi. Infatti, nella Relazione, così come nell'Allegato 3 accluso a quest'ultima, stati accuratamente rendicontati sia gli indicatori degli obiettivi di valore pubblico, sia quelli riferiti agli obiettivi specifici (annuali e triennali), che quelli relativi agli obiettivi di *performance* organizzativa e di attività istituzionale. L'analisi sviluppata dall'Amministrazione, in particolare sugli indicatori degli obiettivi della direttiva, è stata capillare, approfondita. Ciò ha contribuito a fornire allo scrivente ulteriori elementi di riscontro che, aggiunti agli esiti del monitoraggio condotto dall'OIV ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 150/2009, concorrono alla formulazione di un giudizio di valore più che positivo in ordine alla valutazione della *performance* organizzativa.

Ad esito dei suoi riscontri l'Amministrazione ha rilevato che "*emerge il complessivo raggiungimento degli obiettivi, con diversi scostamenti positivi".* Ad analoga considerazione è pervenuto, nell'ambito della sua attività di monitoraggio istituzionale, anche lo scrivente Organismo, confermando – attraverso l'analisi della reportistica elaborata dai Centri di responsabilità amministrativa - il pieno raggiungimento degli obiettivi di *performance* declinati nella direttiva del Ministro.

Pertanto, riscontrato il requisito della realizzazione delle attività programmate, questo OIV **valida** la Relazione sulla performance, avendo apprezzato in tale documento una buona capacità di analisi e una rappresentazione degli esiti della programmazione tenendo conto della prospettiva multidimensionale di quest'ultima, costituita dai diversi ambiti e settori del valore pubblico, dell'analisi del contesto e delle risorse, della misurazione (organizzativa ed individuale) e del processo di misurazione e valutazione delle performance.

Ciascuno di questi ambiti è stato oggetto di approfondimento nel documento e per ciascuno di essi sono stati messi in risalto aspetti significativi e, se presenti, profili di miglioramento, a dimostrazione della capacità dell'Amministrazione di operare un'analisi sulle attività espletate non di tipo meramente formale, ma quale espressione di riflessione critica e ponderata.

Particolarmente efficace risulta essere la sezione dedicata all'analisi del contesto, nella sua ripartita articolazione di contesto "esterno" ed "interno", nonché quella riferita al tema delle risorse. Rispetto a queste ultime si segnala un netto miglioramento rispetto alle rappresentazioni

del passato. Le risorse sono state oggetto di elaborazioni approfondite sia per ciò che concerne le risorse umane, che per quelle finanziare. Le tabelle e i grafici a corredo esprimono efficacemente l'oggetto e le specificità dei contenuti esaminati, elaborati con spirito critico ed analitico. Quanto alle risorse umane, è stato sottolineato l'endemico problema di questa Amministrazione, ossia il sottodimensionamento delle unità in servizio rispetto alla dotazione organica. A tale riguardo la Relazione espone le possibili ragioni di tale disallineamento, che impatta sull'organizzazione degli uffici, peraltro nuovamente coinvolti in un processo di riorganizzazione che riscrive gli assetti ordinamentali secondo lo schema dipartimentale, a decorrere dal marzo 2024.

Come già espresso lo scorso anno, anche le risorse finanziarie sono state oggetto di una riflessione puntuale. Di particolare interesse è l'analisi condotta sulla cd. capacità di impegno dei distinti Centri di responsabilità amministrativa, nonché la rappresentazione delle risorse suddivise per tipologia di spesa, dalle quali è possibile desumere la tipicità della struttura del bilancio del Ministero, costituita prevalentemente da spese per "interventi"; il che caratterizza il Dicastero come amministrazione che eroga soprattutto "trasferimenti".

Altrettanto approfondite risultano le sezioni della Relazione riferite alla "salute professionale", alla "salute di genere", alla "salute organizzativa", alla "salute etica" e alla "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.

Come già detto, nella Relazione viene rappresentata la rendicontazione degli obiettivi specifici e annuali, funzionale alla valutazione della *performance* organizzativa. Analogamente, nell'All. 3 sono esposti i risultati degli obiettivi della direttiva generale del Ministro, finalisticamente orientati alla valutazione della *performance* individuale. Ambedue questi ambiti, unitamente agli altri aspetti multidimensionali sopracitati, concorrono alla formulazione, da parte dello scrivente Ufficio, di un giudizio di valore assolutamente positivo, supportato dalla realizzazione dei risultati programmati e dal raggiungimento dei correlati target.

Tuttavia, deve segnalarsi, come già accennato in precedenza, che il giudizio sulla *performance* complessiva dell'Amministrazione, di cui alla normativa vigente, va letto alla luce di regole di misurazione e di valutazione che devono ancora essere perfezionate ed implementate secondo le prescrizioni di Funzione pubblica di cui alle Linee Guida n. 4 (valutazione partecipativa degli *stakeholders*) e n. 5 (valutazione individuale), a quelle contenute nelle disposizioni del 23 marzo 2023 e del 28 novembre 2023, nonché secondo le recenti innovazioni di contenuto intervenute sulla programmazione ai sensi del decreto-legge n. 80 del 2021.

Per dovere di verità deve dirsi che l'Amministrazione nel corso del 2023 ha aggiornato il previgente Sistema, approfondendo l'ambito della *performance* organizzativa, aggiornando le procedure e le tempistiche del processo di valutazione ed intervenendo in modo significativo sulla parte della valutazione concernente i cd. "comportamenti organizzativi". Si aggiunge, poi, che nel corso del corrente anno la stessa ha sottoposto alla valutazione dell'OIV, per il prescritto parere

vincolante, una revisione al Sistema del 2023 (adottato con DM n. 94 del 27 giugno 2023), stante la necessità di adeguare le previsioni di quest'ultimo alla nuova struttura dipartimentale istituita con il DPCM 22 novembre 2023, n. 230.

Ciò che emerge dalla disamina effettuata dallo scrivente, è che sono stati compiuti dall'Amministrazione passi significativi sia sotto il profilo della rendicontazione che sotto il profilo della valutazione. Pertanto, il giudizio che questo OIV esprime sulla *performance* del Ministero non può che essere positivo, pur con le riflessioni di merito e di contesto di cui si è accennato.

Nel validare la Relazione e i suoi contenuti, lo scrivente ha, altresì, tenuto conto della complessa dinamica della revisione degli assetti ordinamentali che ha coinvolto il Dicastero negli ultimi due anni. Tale circostanza è apparsa oggettivamente come un fattore di rallentamento importante, nell'adeguamento delle diverse procedure in essere, alle disposizioni più innovative e sfidanti da ultimo intervenute.

Nondimeno, l'Amministrazione ha dato ampia dimostrazione della sua capacità di darsi obiettivi di ammodernamento ed efficientamento e, sulla base di tali evidenze, lo scrivente confida nella determinazione di quest'ultima ad avviare un percorso di progressivo aggiornamento finalizzato al miglioramento e all'evoluzione degli attuali strumenti, dei processi e dei metodi inerenti il ciclo della performance, in un'ottica di sviluppo qualitativo costante, del quale questo Organismo darà conto in occasione della elaborazione della Relazione sul funzionamento complessivo dei sistemi di cui alla delibera CIVIT/ANAC n. 23/2013.

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Prof. Lazzini Simone

