m_lps.30.REGISTRO UFFICIALE.U.0000335.21-07-2026

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2025

del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS)

La Relazione sulla performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'anno 2025 è stata adottata dal Ministro con DM n. 82 del 26 giugno 2026.

Il predetto documento è stato successivamente inviato allo scrivente Organismo indipendente di valutazione, corredato dai relativi allegati, nella medesima data per i seguiti di competenza. Spetta, infatti, all'OIV validare i contenuti della Relazione, sulla base di un'analisi di merito condotta secondo le prescrizioni metodologiche di cui alle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, specificative dei criteri e degli elementi di cui all'art. 14, co. 4, lett. c), del d.lgs. n. 150 del 2009 (riformulato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub. 3) del d.lgs. n. 74 del 2017).

Tale disposizione legislativa prescrive, infatti, che la validazione da parte dell'OIV sia subordinata alla verifica dei risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi della programmazione, con evidenziazione, da parte dell'Amministrazione, delle risorse utilizzate e degli eventuali scostamenti registrati rispetto a quanto declinato in fase di pianificazione, prevedendo, altresì, che tali risultati vengano rendicontati, acclarati e certificati nel suddetto documento riepilogativo.

In ordine all'*iter* che ha condotto all'adozione della Relazione da parte del vertice politico - amministrativo, si rappresenta che l'Amministrazione ha sottoposto a quest'ultimo non solo il documento citato, ma una serie di allegati costituenti parte integrante degli approfondimenti operati negli ambiti di interesse, concernenti un'analisi completa dello stato di attuazione delle *policy* e delle finalità cui è volta l'azione ministeriale nel perseguimento del cd. valore pubblico.

Attraverso tale Relazione l'Amministrazione ha sviluppato un'analisi dell'attività programmatica portata a compimento, seguendo un approccio multidimensionale ed integrato volto a fornire un quadro esaustivo della *performance* complessivamente resa dal Ministero e del valore pubblico creato e/o conservato. Con la Relazione "*si è inteso, quindi, fornire un'agevole analisi dei dati finalizzata a valorizzare i punti di forza, ovvero a riconoscere gli ambiti di maggiore vulnerabilità per le conseguenti azioni correttive di eventuali scostamenti, in un'ottica di*

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

STRUTTURA TECNICA
Via Flavia, 6 - 00187 Roma
Tel.: 06 48161 100

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

miglioramento continuo".

CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Come accennato, questo Ufficio valida la Relazione sulla performance sulla base di criteri guida stabiliti dalla normativa primaria e secondaria. In ordine alla prima tipologia di fonte, si rappresenta che l'art. 14, co. 4, del d. lgs. n. 150/2009 stabilisce che l'OIV debba validare 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 debba tener conto, ove presenti, delle risultanze "*delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti*". Ai sensi dell'art. 6, inoltre, eventuali "*variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione*".

Quanto alla normativa secondaria, l'Organismo, nel suo processo di verifica, deve tener conto anche di quanto previsto, in termini più specifici e dettagliati, dalle Linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, specificative dei criteri e degli elementi ritenuti funzionali alla validazione. Tali criteri si possono rinvenire:

a. nella coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021 (di seguito PIAO);

b. nella coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione (sulla base delle indicazioni fornite dal Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione, chiamata a specificare cosa sia la performance complessiva, da cosa è costituita e come va misurata_ cf. par. 2.3.3 delle Linee Guida n. 3/2018);

c. nella presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel PIAO;

d. nella verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

e. nella verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;

f. nell'affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);

g. nella effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;

h. nell'adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel PIAO;

i. nella conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;

j. nella sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);

k. nella chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

Ciò premesso, si rappresenta che la funzione precipua della Relazione è la certificazione dei risultati, attraverso l'enunciazione dei traguardi raggiunti e delle attività intraprese finalizzate all'attuazione degli obiettivi programmati. Pertanto, il citato documento espone e ratifica il raggiungimento di questi ultimi, in un'ottica di asseverazione di quanto svolto nell'annualità considerata.

Funzione della validazione è, diversamente, la consacrazione di quanto sviluppato dall'Amministrazione nella visione unitaria e di completamento dell'intero ciclo della *performance* prefigurato dal legislatore. Tale momento si realizza attraverso l'accertamento della correttezza metodologica, la conformità alle normative e l'attendibilità dei dati sui risultati raggiunti in riscontro agli obiettivi programmati, nel rispetto della trasparenza e della leggibilità. Peraltro, la validazione della Relazione, sulla base di quanto declinato nelle citate Linee Guida, va intesa come momento confermativo del processo di misurazione e valutazione, attraverso il quale sono rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione e a seguito del quale si realizza lo sblocco per l'attivazione degli strumenti di valorizzazione del merito e della produttività del personale.

OGGETTO DELLA VERIFICA

Il documento presentato dall'Amministrazione, nella sua impostazione concettuale, sviluppa i contenuti del PIAO (adottato con DM. n. 12 in data 31 gennaio 2025[1]) in un'ottica di consuntivazione generale e multidimensionale.

Negli ultimi anni, infatti, l'emergere della significatività del cd. "valore pubblico", quale espressione dell'incidenza diretta dell'operato dell'Amministrazione e dell'impatto della sua azione sul benessere collettivo e sul suo progressivo incremento, ha spinto il Dicastero ad analizzare più compiutamente la valenza della programmazione e il suo significato, secondo una prospettiva non più meramente circoscritta al solo profilo adempitivo, amministrativo, formalistico, ma a quello generativo di utilità collettiva, e come tale rivolto e indirizzato alla soddisfazione dei bisogni e al miglioramento qualitativo delle policy.

In tale prospettiva, pertanto, la programmazione e la conseguente rendicontazione si sono arricchite di anno in anno di questa nuova proiezione, contemporaneamente rivolta sia all'evidenziazione dei risultati di *outcome,* sia alla valutazione delle *performance*. Nella Relazione, dunque, sono ampiamente esaminati i temi del valore pubblico creato/conservato, dell'analisi delle risorse – nelle loro diverse dimensioni e declinazioni – e della misurazione e valutazione delle *performance*, con un *focus* sul processo volto a parametrare e valutare sia la *performance*

[1] Nel corso del 2025 l'Amministrazione ha adottato un aggiornamento al PIAO con DM 1 luglio 2025, n. 91, concernente la sottosezione 3.3 "Piano dei fabbisogni del personale". Sono stati ridefiniti l'Allegato "Organizzazione e capitale umano" e l'Allegato 2 "Dotazione organica complessiva del personale".

organizzativa che quella individuale, a chiusura dell'intero ciclo per l'annualità 2025.

Nel solco di questi nuovi approcci, il Ministero ha aggiornato il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del 2024, adottandone una nuova versione con DM 30 gennaio 2026, n. 13. Quest'ultima elaborazione "*nel consolidare il contenuto delle previgenti regole, introduce ulteriori innovazioni, al fine di garantire la funzionalità del Sistema al miglioramento della qualità dei servizi resi dall'Amministrazione. L'aggiornamento si muove in parallelo allo sviluppo ed al lancio di una nuova piattaforma digitale ad uso interno del Ministero, che consentirà - in modo dinamico ed integrato- di monitorare costantemente il livello di realizzazione degli obiettivi propri di ciascuna struttura, al fine di misurare la performance complessiva del Dicastero e, soprattutto, il grado di realizzazione ed implementazione del Valore Pubblico. L'aggiornamento tiene conto, altresì, dell'avvenuta elaborazione e presentazione, nel 2025, di un modello di controllo di gestione (la cui operatività è programmata a partire dal ciclo della performance 2026), quale strumento di monitoraggio continuo delle attività dell'amministrazione e di ottimizzazione dei processi decisionali e dell'impiego delle risorse disponibili, umane, finanziarie e strumentali*." Più nello specifico, il nuovo Sistema "*approccia, la dimensione del Valore pubblico affiancandone alla tradizionale accezione di incremento del benessere della collettività, cui l'Amministrazione concorre come suo fine ultimo, la concezione di performance delle performances, in quanto idonea a fornire anche una rappresentazione dell'intensità dell'attività amministrativa*."

Nell'ambito dell'aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione si è, altresì, proceduto a stabilire una graduazione della percentuale di avanzamento dell'obiettivo di tempestività dei pagamenti in funzione del numero di giorni di ritardo effettivi. A garanzia dei valutati, tale adeguamento è stato applicato partire dal ciclo performance 2025.

L'innovazione introdotta dal nuovo Sistema operativo di monitoraggio che si interfaccia al nuovo impianto regolatorio della valutazione, risponde alla necessità di quantificare gli esiti della programmazione (rilevati ai diversi livelli e secondo la differente natura degli obiettivi) in una logica integrata e progressiva, tenendo conto dell'esigenza di continuo aggiornamento dei modelli e delle basi di rilevazione, finalizzati all'attuazione degli strumenti di cui alle Linee Guida di Funzione Pubblica n. 4 ("partecipazione alla valutazione della performance organizzativa" degli *stakeholder*), n. 5 del 2019 (valutazione della *performance* individuale,) nonché di quelle del 28 novembre 2023 ("Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della *performance* individuale)."

Concentrando l'attenzione più specificamente sulla Relazione sulla *performance* per l'anno 2025, si può affermare che quest'ultima si connota, oltre che degli ambiti consueti (inerenti al valore pubblico, all'analisi del contesto e delle risorse, agli esiti della programmazione e al processo di misurazione e valutazione delle *performance*), anche della rendicontazione e della rappresentazione di ulteriori elementi, idonei a consentire una più ampia valutazione dell'operato dell'Amministrazione, quali le Azioni positive a garanzia della salute di genere, i Piani e progetti speciali (costituenti appendice alla Relazione), i Piani di intervento relativi alla Dichiarazione congiunta finale del G7 dell'anno 2024, nonché gli indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche. Si tratta di approfondimenti appositamente effettuati per sostanziare maggiormente ed arricchire il quadro informativo in materia di programmazione, nel contesto di

una visione sempre più estesa e particolareggiata dell'impegno profuso dal Dicastero nei diversi suoi settori e ambiti di intervento.

Come già detto, il tema del valore pubblico è stato ampiamente esplorato nel documento. Nello specifico, l'Amministrazione ha posto in evidenza il rilievo che sempre più deve essere riconosciuto al valore pubblico, quale fine ultimo dell'azione amministrativa e la cui funzione risiede nel perseguimento dell'utilità collettivo per la soddisfazione di interessi che impattano sulla qualità della vita pubblica e individuale. Nella programmazione per l'anno 2025 (PIAO 2025 – 2027) sono stati individuati quattro obiettivi di valore pubblico, presidiati da specifici indicatori di *outcome* che l'Amministrazione, nella Relazione, monitora e quantifica in modo puntuale. E, in effetti, molto interessanti e di particolare effetto esplicativo sono le tabelle riepilogative degli esiti del monitoraggio finale 2025, che esprimono l'andamento tendenziale dei *target* previsionali e di rendicontazione degli obiettivi di valore pubblico.

La Relazione espone, altresì, dettagliatamente anche le sezioni inerenti all'analisi del contesto esterno ed interno, con *focus* specifici sulle dinamiche che hanno caratterizzato lo scenario politico ed economico nazionale ed internazionale, con riflessi diretti sulle *mission* del Ministero e con la rappresentazione della dimensione organizzativa ed amministrativa dell'Amministrazione, all'indomani della riorganizzazione disposta con DPCM n. 230 del 2023.

Come anche nelle relazioni degli anni scorsi, accurata appare la disamina delle "risorse", nelle diverse declinazioni ed accezioni.

Il documento, infatti, approfondisce in modo analitico lo stato delle risorse umane e la complessiva dotazione organica del Ministero, segnalando gli aspetti di significatività di tale rilevazione, finalisticamente volta ad intensificare una mirata politica assunzionale in grado di integrare le disponibilità e assicurare il *turnover*. L'analisi è stata condotta avvalendosi anche di grafici che in modo diretto ed immediato rimandano alle consistenze numeriche, non limitandosi, tuttavia, al solo dato quantitativo. Sono state prese in considerazione le criticità emergenti dall'analisi delle evidenze ed è stata offerta una rappresentazione quanto mai chiara e puntuale dei dati rilevati.

Nondimeno, la Relazione esplora ed espone anche il tema delle risorse finanziarie, integrando le informazioni con tabelle illustrative assolutamente efficaci sotto il profilo espositivo, nella considerazione che nella fase conclusiva del ciclo performance, analizzare lo stato delle risorse significa misurare il grado di raggiungimento dei risultati rispetto alle risorse impiegate, anche in una prospettiva di maggiore efficientizzazione delle disponibilità. A tale riguardo, si rileva che nel documento in esame i dati sono riportati in forma aggregata, assistiti da specifici indicatori, ripartiti per missioni e programmi e per ciascun centro di responsabilità in ragione della natura delle attività esercitate, in riferimento agli stanziamenti definitivi, ai relativi impegni e pagamenti e, in altra modalità di esposizione, sono rappresentati in base alla natura delle spese (correnti e in conto capitale). Un *focus* specifico, anche perché argomento di spiccato interesse in termini di *accountability*, è quello che la Relazione sviluppa sul cd. "indice di tempestività dei pagamenti". Il monitoraggio costante di tale valore è stato particolarmente attenzionato dall'Amministrazione che,

nel raffronto tra i dati dal 2022 al 2025, ha potuto rilevare un marcato miglioramento nelle tempistiche, così come peraltro auspicato dalla legislazione di settore.

La relazione espone anche informazioni in merito alla "salute professionale", monitorata sostanzialmente attraverso lo sviluppo dell'offerta formativa al personale in materia di tutela di sicurezza nei luoghi di lavoro, di benessere organizzativo, delle pari opportunità e di contrasto delle discriminazioni e in merito alla cd. "salute di genere", in coerenza con il Piano di azioni positive, offrendo un quadro composito del personale interno, del suo inquadramento, della sua ripartizione secondo modalità di rappresentazione aggregata, per grafici, sulla base di criteri di differente catalogazione. E' stata rendicontata anche la cd. "salute organizzativa" che, nel contesto sempre delle Azioni positive, si configura come una strategia volta a potenziate le misure di conciliazione vita - lavoro (c.d. *work life balance*), anche attraverso strumenti – quali il lavoro agile ed il telelavoro – che si pongono il fine ultimo di favorire il benessere organizzativo, rafforzando, altresì, la spinta motivazionale e partecipativa del personale.

Di particolare significato, dato anche il rilievo che le Linee Guida n. 3 riconoscono al tema, è la sezione dedicata alla cd. "salute etica". La Relazione esplora le misure e le azioni poste a presidio dei principi della prevenzione della corruzione e del rispetto della trasparenza, in piena coerenza con la programmazione del PIAO 2025 – 2027, rinviando all'Allegato 2 un più dettagliato approfondimento, che offre la rappresentazione completa, in forma tabellare, delle risultanze del monitoraggio effettuato dal Responsabile dell'anticorruzione in ordine alle misure di prevenzione generale e specifiche. Nella Relazione sono, altresì, riportati i *target* di consuntivazione degli indicatori comuni inerenti all'anticorruzione e alla trasparenza, secondo le indicazioni di cui alla Circolare del Dipartimento della funzione pubblica del 30 dicembre 2019.

La Relazione approfondisce anche il tema della "salute digitale", intesa come l'opportunità di digitalizzare, semplificare e rendere accessibili i propri servizi e destinata ad acquisire sempre maggiore rilevanza anche per le nuove prospettive aperte dall'Intelligenza artificiale.

Sono stati riportati nel documento in esame anche gli aggiornamenti circa l'attuazione di progetti e piano speciali, tra i quali si annoverano i Piani di intervento relativi alla Dichiarazione congiunta finale "*Towards an inclusive humancentered approach for new challenges in the world of work*" del G7 - 2024 dei Ministri del lavoro e dell'occupazione e ne viene rappresentato lo stato di attuazione, in riferimento a quanto sviluppato dei tre Dipartimenti. Apposita appendice è, poi, stata riservata all'analisi dello stato di attuazione del "*Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia*", sviluppato Dipartimento per le politiche del Lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Di corposa consistenza si presenta poi la rendicontazione avente ad oggetto la programmazione triennale (con specifico riferimento agli obiettivi cd. specifici), effettuata attraverso il ricorso a tabelle che consentono la lettura di indicatori e *target*, peraltro non disgiunta da valutazioni di merito espresse dall'Amministrazione in ordine al pieno e positivo raggiungimento di tali obiettivi; analoga attività di rendicontazione, anch'essa assistita da tabelle di sintesi, è quella

riferita agli obiettivi di direttiva assegnati alle strutture dipartimentali e agli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti titolari di uffici dirigenziali di livello generale, nella diversa distinzione tra obiettivi di *performance* organizzativa ed obiettivi di attività istituzionale, significativi ai fini loro valutazione del *management*.

Un approfondimento a sé è costituito dall'analisi della *performance* organizzativa dei Dipartimenti, cui si perviene per sommatoria nella quantificazione dei punteggi di *performance* conseguiti da ciascun Dipartimento. Anche tale informazione è resa con l'ausilio di grafici che plasticamente ed efficacemente rimandano alla lettura diretta dei risultati conseguiti.

Alla luce di quanto sopra esposto, dunque, è parere dello scrivente che il fine precipuo della rendicontazione e dell'azione divulgativa proprio della Relazione, in ordine alle *mission* istituzionali del Dicastero, sia stato pienamente perseguito dall'Amministrazione nel documento in esame.

La predetta Relazione, infatti, 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), poiché sono stati ampiamente soddisfatti i requisiti di sintesi, compendio e facile accessibilità e comprensione richiesti dal legislatore quali condizioni per la validazione. Il documento, peraltro, corrisponde pienamente anche a quelle esigenze di completezza ed esaustività richieste dalle citate Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 3/2018, poiché corrispondono in modo puntuale ad articolato alla richiesta di rendicontare secondo l'elenco precedentemente citato (dalla lettera "a" alla lettera "k").

La Relazione sulla *performance* del Ministero del lavoro nel corso degli anni è diventata un documento di ottima qualità poiché l'Amministrazione ha saputo interpretare la logica ispiratrice posta a fondamento di quest'ultima, redigendo un testo efficace sotto il profilo comunicativo e completo quanto a rilevanza dei contenuti rappresentati.

La struttura del documento certamente andrà arricchendosi di ulteriori contributi, non appena sarà messo a sistema quanto richiesto dalla Linee Guida n. 4/2019 del Dipartimento di Funzione pubblica in ordine alla "valutazione partecipativa" della performance organizzativa. Ma già da ora non può che apprezzarsi l'ottimo risultato conseguito dall'Amministrazione nella elaborazione di questo documento di rendicontazione, secondo quanto richiesto dal legislatore.

Pertanto, per quanto espresso e tenendo conto di un quadro di risultanze attestante il complessivo raggiungimento degli obiettivi declinati nei documenti di programmazione, questo Organismo

VALIDA

la Relazione sulla *performance* per l'anno 2025 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, riscontrando conformità e aderenza di quest'ultima alle prescrizioni normative di riferimento.

L’Organismo Indipendente di Valutazione

Prof. Simone Lazzini