m_lps.30.REGISTRO UFFICIALE.U.0000380.08-05-2023

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

**OGGETTO**: Parere dell'OIV sul sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

In data 23 marzo u.s. il Segretario generale ha formalizzato allo scrivente la richiesta di parere sul Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero del lavoro; al riguardo si ritiene utile premettere che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009 (*Sistema di misurazione e valutazione della performance*) come modificato dall'art. 5, comma 1, lettera a) del d.lgs.n. 74/2017 maggio 2017, "*Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.*"

Ciò premesso, si esprimono le seguenti osservazioni.

Attraverso il documento presentato, l'Amministrazione aggiorna il Sistema in uso (risalente al 2011) predisposto anteriormente al concretarsi di modifiche strutturali e ordinamentali intervenute *medio tempore* e riferite alla istituzione delle due Agenzie: Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL). Ciò ha comportato l'applicazione analogica – ove possibile – delle regole di valutazione già esistenti per la dirigenza di prima fascia anche alle nuove figure dirigenziali apicali delle Agenzie, determinando di fatto l'ampliamento soggettivo della platea dei destinatari della valutazione e l'assoggettamento di tali fattispecie alle regole della misurazione e valutazione delle performance già in uso presso il Ministero, laddove estensibili. Il Sistema del 2011, tra l'altro, non individuava neppure analitiche e dettagliate modalità di valutazione anche di altre tipologie di incarico dirigenziale, più caratterizzate in ragione della specificità delle funzioni svolte e per le quali era stata scelta una modalità valutativa semplificata: è il caso dei componenti ministeriali dei Collegi sindacali INPS e INAIL e del titolare di incarico di studio e consulenza.

Nel contempo, le Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica hanno concorso a dettagliare in modo più puntuale sia gli ambiti della performance, organizzativa e individuale in relazione alla valutazione (Linee Guida n. 2/2017), sia il tema correlato della programmazione e della sua declinazione operativa (Linee Guida n. 1/2017).

A tale riguardo non può non segnalarsi che proprio quest'ultimo aspetto, la programmazione, è stato oggetto di revisione per effetto dell'art. 6 del d.lgs. n. 80 del 2021, introduttivo del PIAO.

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

**Struttura tecnica permanente di supporto all'O.I.V.**
Roma
Tel.: 06 48161 100

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

Attraverso tale Piano, il legislatore ha inteso inglobare in un disegno organico e unitario le diverse espressioni della programmazione, accorpandone i contenuti e gli ambiti in un'unica cornice regolamentare. Tale nuova configurazione, tuttavia, per quanto definita a grandi linee nel DM di Funzione Pubblica n. 132 del 2022, non consente allo stato di cogliere una visione organica di tutte le distinte componenti ai fini della loro misurazione, in una prospettiva valutativa integrata.

Questo *vulnus* regolamentare lascia aperti, pertanto, ancora molti aspetti degni di approfondimento, in particolare quelli connessi alla valutazione della performance complessiva dell'Amministrazione, che dovrebbe essere comprensiva della misurazione e valutazione di tutte le sezioni e le sottosezioni del PIAO, in una visione finalisticamente coordinata.

Tralasciando al momento quest'ultimo profilo, nondimeno ugualmente significativo per coloro che sono chiamati alla funzione valutativa, si riconosce che l'aver predisposto il nuovo Sistema di misurazione e valutazione attualizzando taluni indirizzi del Dipartimento di Funzione Pubblica (intervenuti nel corso degli anni sulle tematiche *de qua*), rappresenti indubbiamente un passo in avanti volto ad aggiornare gli strumenti predisposti e ad approcciare in chiave evolutiva tutti gli aspetti e le tematiche al momento non ancora implementati e/o valorizzabili.

D'altra parte, già oggi è opportuno prefigurare l'utilità di possibili aggiornamenti che gli esiti e le evidenze della prassi applicativa dovessero suggerire in funzione correttiva e migliorativa. A ciò si aggiunga che il sopravvenire di ulteriori modifiche ordinamentali che potrebbero incidere sugli attuali assetti dell'Amministrazione o possibili future determinazioni da parte del legislatore o del Dipartimento di Funzione Pubblica concorrerebbero a rendere necessaria una rivisitazione di questa nuova regolamentazione.

Come anticipato, il nuovo Sistema amplia la platea dei soggetti destinatari di valutazione, configurando per queste ulteriori tipologie un definito iter di programmazione e rendicontazione, con relativa procedimentalizzazione dei processi e individuazione di una precisa modulistica. Alla luce di ciò sono ora distintamente codificate le procedure afferenti le posizioni dirigenziali del Capo dell'INL, del Direttore dell'ANPAL, del personale (dirigenziale di seconda fascia e delle aree funzionali) collocato negli Uffici di diretta collaborazione di cui all'art. 1, comma 2 del DPCM 20 gennaio 2015, n. 77, nonché del Dirigente generale e di seconda fascia dell'Unità di missione. Unitamente a ciò sono state individuate specifiche modulistiche per la rendicontazione da parte dei componenti i collegi sindacali, del titolare di incarico di studio e consulenza e sono state innovate tutte le schede di valutazione, riparametrate in ragione del diverso concorso di ciascuna figura professionale alla realizzazione della cd. performance organizzativa.

A tale ultimo riguardo, si apprezza lo sforzo di costruire un percorso di valutazione maggiormente incentrato sulla dimensione della performance organizzativa che, all'indomani della emanazione del d.lgs. n. 150/2009, ha costituito il vero elemento di novità del ciclo della performance, pur se, come già detto, il tema della performance organizzativa di cui all'art. 8 del

d.lgs. 150/2009 andrebbe ulteriormente approfondito alla luce dell'ampliamento delle tipologie di programmazione confluite nel PIAO, inducendo a ipotizzare l'opportunità *pro futuro* di una prospettiva valutativa di più ampio respiro, unitariamente concepita e concettualmente riconducibile alla "performance dell'amministrazione nel suo complesso".

In generale, si ritiene che vi siano spazi e ambiti di miglioramento e approfondimento, riferiti alla implementazione di ulteriori processi e metodologie che risultano solo abbozzati in questa versione e che, per espressa ammissione dell'Amministrazione, sono rimessi a successivi momenti di aggiornamento. Ci si riferisce alla "valutazione partecipativa della performance organizzativa" di cui alle Linee Guida n. 4/2019, i cui esiti concorrono a una valutazione della performance di amministrazione; alla necessità di implementazione di un sistema di controllo di gestione che supporti la valutazione strategica operata dall'OIV e a un ampliamento delle metodologie previste dalla Linee guida n. 5/2019 del Dipartimento di Funzione Pubblica sulla valutazione individuale, che ne amplia gli ambiti possibili di applicazione, andando oltre la tradizionale suddivisione tra "risultati" e "comportamenti", ed esplora altre modalità valutazione, oltre quella gerarchica.

Affinchè il Sistema di misurazione e valutazione possa trovare la sua più efficace applicazione è importante assicurare un costante allineamento tra reportistica della programmazione e reportistica del monitoraggio, valutando l'aggiornamento informatico delle piattaforme applicative sottese come un'azione manutentiva di fondamentale rilevanza, anche nell'auspicabile prospettiva di pervenire a un ampliamento di tali strumentazioni che includano nuove utilità e funzioni, a beneficio di una maggiore integrazione dei processi (programmazione – monitoraggio – rendicontazione – controllo di gestione – valutazione – valutazione cd. partecipativa).

Per ovviare, inoltre, al rischio che si sviluppino aggiornamenti sugli assetti della programmazione non pienamente trascrivibili sul piano valutativo, si rammenta l'importanza che l'Amministrazione faccia ricorso all'opportunità offerta dal citato art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 150, che sollecita un aggiornamento annuale del Sistema o quanto meno una sua revisione ogni qualvolta si valuti necessario intervenire in senso modificativo sulla struttura della programmazione.

Il criterio orientativo che consente di apprezzare gli aspetti evolutivi del Sistema risiede nel fatto che tutto ciò che concorre a offrire puntualità metodologica e uniformità applicativa segna un traguardo rilevante in termini di semplificazione, efficienza e trasparenza dei processi.

Il complesso di regole che ne scaturisce rappresenta un patrimonio facilmente accessibile ai fruitori di tali processi. Ciò in quanto compito di ogni sistema di valutazione è dettagliare nello specifico i criteri e le modalità di calcolo e di analisi, in modo da offrire al valutatore gli strumenti idonei a formulare espressioni di valore indicative di giudizi parametrati il più possibile a elementi oggettivi. Anche per tali motivi va sempre preservata la necessità di contingentare l'ambito di discrezionalità nella misurazione e valutazione della dimensione dei cd.

"comportamenti", anche e soprattutto in relazione alla qualificazione della fattispecie integrante la cd. "valutazione negativa". Deve ritenersi, al riguardo, che l'individuazione, nel Sistema redatto, della "mappatura dei ruoli organizzativi", la previsione di "tre tipologie di capacità" e la selezione dei "descrittori dei comportamenti attesi" rappresentino un primo risultato, pur sempre ottimizzabile, utile a perseguire quei criteri di omogeneità e uniformità applicativa che sono principio cardine di riferimento di un Sistema di misurazione e valutazione più aderente alle prescrizioni normative.

Per tutto quanto sopra espresso, nel prendere atto delle novità apportate si inseriscono in termini funzionali e propedeutici in un più ampio percorso di continuo sviluppo , questo OIV, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del d.lgs. 159 del 2009, esprime

**parere favorevole**

all'adozione del presente Sistema di misurazione e valutazione, tenuto conto dell'ottica evolutiva in cui sono da contestualizzare i processi e le metodologie in uso e in considerazione del mutare degli scenari (normativi, organizzativi e tecnologici), che potrebbero interessare *pro futuro* le tematiche *de qua* e le disposizioni regolamentari così come attualmente definite.

L'Organismo indipendente di valutazione
Prof. Simone Lazzini (firmato digitalmente)