

Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2024 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS)

L'Amministrazione ha presentato a questo Organismo la Relazione sulla performance 2024 e i relativi allegati in data 2 luglio 2025, con nota prot. 5334, approvata dal Ministro in data 30 giugno 2025 con DM n. 89.

Alla luce dei precetti normativi, l'OIV 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, acclarandoli e certificandoli, i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi della programmazione, con evidenziazione delle risorse utilizzate e degli eventuali scostamenti registrati rispetto a quanto declinato in fase di pianificazione.

CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV viene redatta sulla base di criteri guida che sono innanzitutto stabiliti dal citato art. 14, co. 4, del d. lgs. n. 150/2009. Tale disposizione stabilisce che 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"*. Inoltre, ai sensi del co. 4-bis dell'art. 14 del medesimo decreto, l'OIV deve 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"*.

Nel processo di verifica, propedeutico alla validazione, l'OIV si è, altresì, attenuto a quanto previsto, in termini più specifici e dettagliati, dalle Linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, specifiche dei criteri e degli elementi da riscontrarsi ai fini della tracciabilità

delle verifiche funzionali alla validazione. Tali condizioni sono:

- a. 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. 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. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel PIAO;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. 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. 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. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel PIAO;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. 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 è importante ricordare che la certificazione dei risultati conseguiti dall'Amministrazione, resa in termini di rendicontazione generale, è la funzione precipua della Relazione sulla performance, ad esito della quale può dirsi perfezionato l'intero processo del ciclo della performance, unitamente al momento valutativo.

Analogamente, la validazione da parte dell'OIV costituisce completamento del ciclo della performance mediante la verifica e il conseguente riscontro della comprensibilità e conformità delle informazioni riportate nella Relazione, secondo le prescrizioni normative di cui al d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione all'accesso ai sistemi premianti. Infatti, ai sensi dell'art. 14, co. 6, del medesimo decreto, la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premianti di cui al Titolo III del sopraindicato decreto.

E' bene specificare, peraltro, che la validazione della Relazione, sulla base di quanto declinato nelle citate Linee Guida, deve essere intesa come "validazione" del processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione. La validazione, pertanto, non può essere considerata una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Amministrazione, ma una espressione di conformità dei contenuti espressi nella Relazione a quanto prescritto normativamente.

OGGETTO DELLA VERIFICA

Nel suo impianto generale, la Relazione ripropone lo schema della struttura del Piano integrato di attività e organizzazione (cd. PIAO, documento che ha sostituito il Piano della performance), che il Ministro ha adottato con DM n. 12 del 31 gennaio 2024, e che è stato successivamente aggiornato con DM n. 180 del 29 novembre 2024.

La rendicontazione è stata espressa focalizzando gli approfondimenti su quattro distinte sezioni, da considerarsi espressione della più efficace attività programmatica dell'Amministrazione, volta a dare evidenza a percorsi e processi tesi alla creazione di valore pubblico, all'analisi del contesto delle risorse disponibili (nella cui disamina rientrano anche piani, programmi e progetti speciali), alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e al processo di misurazione e valutazione.

E' opportuno anticipare in premessa che, nel corso del 2024, l'Amministrazione ha aggiornato il proprio Sistema di misurazione e valutazione delle performance¹ adattandolo al processo riorganizzativo decretato dal DPCM n. 230² emanato il 22 novembre 2023.

I nuovi assetti ordinamentali hanno avuto un impatto significativo sia sulla filiera delle posizioni dirigenziali (ampliando i soggetti preposti alla valutazione e destinatari della valutazione), sia sul complessivo processo di programmazione, che ha richiesto in corso d'anno di essere aggiornato ed attualizzato in chiave dipartimentale³.

Di tali dinamiche e accadimenti la Relazione dà conto in termini di implementazione continua degli strumenti organizzativi e gestionali correlati. In tale ottica, infatti, sono da apprezzare gli aggiornamenti già intervenuti e funzionali alla transizione dell'Amministrazione dall'originario

¹ DM 23 ottobre 2024, n. 157

² Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli Uffici di diretta collaborazione (G.U. Serie Generale n.38 del 15 febbraio 2024). La fase transitoria, c.d. di avvalimento, è stata disciplinata con successivi decreti ministeriali: D.M. n. 26 del 27 febbraio 2024 -recante "Riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direttiva concernente la regolamentazione e la gestione della fase transitoria"- e D.M. n.136 del 29 agosto 2024, recante ulteriori indicazioni riguardanti il processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

³ Contestualmente all'aggiornamento del Piano è stata, altresì, aggiornata anche la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione con la quale, in conformità al nuovo SMVP, sono attribuiti gli obiettivi strategici ai nuovi Centri di Responsabilità (Dipartimenti).

assetto segretariale a quello dipartimentale. Non tutti, però, sono stati ancora portati a pieno completamento, stante la complessità di adattamento rapido ai mutati contesti: ci si riferisce all'implementazione di un nuovo modello controllo di gestione, alla operatività della cd. "valutazione partecipativa della performance organizzativa" di cui alle Linee Guida n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica e all'avvio della nuova piattaforma informatica di monitoraggio degli obiettivi della programmazione di primo livello (da adattarsi alle figure dei Capi Dipartimento). In ordine a tale ultimo processo, l'Amministrazione ha comunicato che *"in un'ottica di efficientamento della programmazione strategica, nel corso del 2024 il Dicastero ha avviato lo sviluppo di una nuova piattaforma informatica, progettata per rappresentare secondo una logica integrata e dinamica, anche finalizzata alla misurazione del valore pubblico creato, il livello di performance organizzativa del Ministero, nonché quello di realizzazione degli obiettivi propri di ciascuna struttura"*. Al momento presente tale applicativo non è ancora disponibile, ma i dati per la stesura della Relazione, *"nelle more dell'avvio del nuovo applicativo digitale, sono stati acquisiti dai vari centri di responsabilità nell'ambito del monitoraggio finale 2024"*.

Al netto di tali rallentamenti, tuttavia, questo Organismo confida nella capacità, finora perseguita e dimostrata dal Ministero, di procedere nel progressivo e costante aggiornamento di tutti gli aspetti ancora da perfezionare, dovendo riconoscersi gli ampi progressi conseguiti dall'Amministrazione finora, tenuto conto, per l'appunto, della frequenza con cui si sono succedute negli ultimi anni le riforme riorganizzative che hanno interessato il Dicastero, fortemente impattanti sui modelli organizzativi, sulle filiere delle titolarità e delle responsabilità, sui procedimenti standardizzati e correlati processi.

Fatta tale premessa, e concentrando l'attenzione sulla Relazione, quest'ultima si incentra, in modo prevalente, nel dare evidenza ai risultati conseguiti in funzione degli obiettivi programmati, in stretta relazione con gli indicatori adottati e riscontrati in sede di monitoraggio. Il documento si presenta, pertanto, come un articolato momento di analisi e sintesi di tutta l'attività programmatica esplicitata, finalizzato a dare conto ed evidenza agli *stakeholders*, interni ed esterni, delle attività poste in essere e dei prodotti realizzati in termini di servizi e utilità collettiva.

Pertanto, il fine precipuo della rendicontazione e dell'azione divulgativa proprio della Relazione, in ordine alle *mission* istituzionali è, a parere dello scrivente Organismo, pienamente assolto dall'Amministrazione nel documento in esame.

Nella suddetta Relazione, sulla base di quanto riepilogato dall'Amministrazione:

- *"i dati sono riportati sia in forma aggregata, sia in forma analitica. Tale specifica modalità è stata implementata con l'intento di fornire una più completa rappresentazione della performance organizzativa, anche nella prospettiva di misurazione del Valore pubblico creato"*
- *"sono stati rappresentati anche i dati relativi agli 'Indicatori Comuni' individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica"*
- è stato rendicontato lo stato di attuazione dei 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, nonché dei progetti avviati nell’ambito del “Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia”.

- Sono stati rendicontati gli obiettivi di valore pubblico, attraverso la misurazione degli indicatori di impatto (outcome), grazie ai quali è stato possibile valutare gli effetti prodotti sui destinatari diretti o indiretti delle azioni e delle attività del Dicastero.
- Analogamente, sono stati definiti e successivamente monitorati e rendicontati anche specifici obiettivi di accessibilità, di semplificazione e di ingegnerizzazione, anch’essi funzionali alla creazione di valore pubblico.
- E’ stato dettagliatamente esposto il contesto esterno ed interno nel quale l’Amministrazione ha operato poiché, sulla base di quanto espresso nelle citate Linee Guida n. 3, *“focalizzare l’attenzione su eventuali mutamenti di contesto consente di comprendere meglio l’operato dell’amministrazione, le eventuali difficoltà o opportunità incontrate, contestualizzando i risultati raggiunti e gli scostamenti verificatisi”*. Al riguardo, l’Amministrazione ha ben saputo operare una sintesi efficace e non scontata delle principali e più rilevanti questioni afferenti alle competenze di ciascuna unità organizzativa del Ministero, dando evidenza, altresì, delle ampie sfide da perseguire nel contesto esterno attuale *“caratterizzato da scenari fluidi a causa sia dell’instabilità geopolitica corrente, che inasprisce le problematiche di sicurezza cibernetica, sia dell’incessante evoluzione tecnologica, desumibile anche dall’Agenda digitale europea 2020-2030, che prescrive la progressiva digitalizzazione di tutte le procedure e processi ancora non totalmente informatizzati”*. In riferimento al contesto interno, sono state esposte le modifiche significative che sono intervenute sugli assetti ordinamentali che, come già accennato, si sono tradotte nella istituzione delle strutture dipartimentali e nella soppressione dell’Anpal con contestuale riassorbimento delle funzioni di quest’ultima nel Ministero. Inoltre è stato offerto un ampio *focus* sul modello organizzativo adottato che ha costituito il motivo di ridefinizione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance, individuali ed organizzative, del Ministero
- è stato condotto un esame molto approfondito sullo stato delle risorse, da intendersi come *“elemento cardine dell’intero ciclo della performance, in quanto una Amministrazione consapevole della propria salute è in grado di programmare obiettivi in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)”*. A tale riguardo la Relazione esplora in dettaglio le varie dimensioni della salute dell’Amministrazione, che si esprimono nelle diverse accezioni della *“salute professionale”, “salute di genere”, “salute organizzativa”, “salute etica” e “salute digitale”,* esprimendo la multidimensionalità la 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.

D'altra parte, come correttamente espresso nelle Linee Guida *“una corretta analisi dello stato delle risorse, infatti, consente all'amministrazione, a preventivo, di calibrare la fattibilità degli obiettivi sulle risorse disponibili e, a consuntivo, di valutare il livello di raggiungimento dei risultati rispetto alle risorse utilizzate, ciò anche al fine di ricalibrare eventualmente risorse e/o obiettivi nel successivo ciclo della performance”*.

- Nel presente contesto, la Relazione non manca di approfondire gli aspetti emergenti più significativi delle risorse umane, attraverso una lettura analitica dei dati a disposizione, nonché delle risorse finanziarie, rappresentate in ragione della loro funzione e destinazione prevalente nell'ambito delle disponibilità di bilancio. Importante è aggiungere che ogni singolo approfondimento della sezione dedicata all'analisi della “salute dell'Amministrazione” è corredata da grafici, tabelle e rappresentazioni di massima utilità ed efficacia. Significativo è anche l'approfondimento dedicato al cd. “indice di tempestività dei pagamenti” che, divenuto oggetto di un vero e proprio obiettivo nell'ambito del PIAO, in sede di suo aggiornamento, viene espresso plasticamente nel grafico dedicato, dal quale è possibile dedurre un significativo miglioramento delle tempistiche nel pagamento delle fatture commerciali gravanti sull'Amministrazione.
- Ai fini della completezza della rappresentazione del livello di salute dell'Amministrazione, sono stati altresì selezionati e rendicontati alcuni degli indicatori comuni individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che forniscono un ausilio agli indirizzi strategici correlati alle singole risorse⁴. Questi consistono in un set di indicatori funzionali a misurare l'andamento di un'amministrazione per quanto attiene alle attività di supporto a quelle proprie dell'Ente, comuni a tutte le organizzazioni e appositamente monitorati al Dipartimento di Funzione Pubblica. Si tratta, più specificamente, di indicatori riferiti alla “gestione degli approvvigionamenti e degli immobili”, alla “gestione delle risorse umane”, alla “gestione della comunicazione e della trasparenza”, alla “gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione”
- in considerazione della previsione di uno specifico obiettivo sulle pari opportunità nell'ambito dell'aggiornamento al PIAO (Obiettivo specifico n. 4), è stata condotta una disamina puntuale sul tema della parità di genere, in ordine a vari aspetti considerati: dalla tipologia di inquadramento agli aspetti retributivi, con contestuale misurazione di indicatori mirati sia per quanto concerne il citato obiettivo specifico che gli obiettivi di declinazione annuale.
- nell'ambito della cd. salute etica la Relazione fornisce dati di riscontro in ordine alle risultanze conseguite relativamente agli obiettivi specifici inclusi nel PIAO e riconfigurati solo con riferimento alle strutture responsabili (Dipartimenti e Direzioni generali) e assegnati, con cadenza annuale, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

⁴ Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 30 dicembre 2019

- nel novero delle politiche di efficientamento energetico, il Ministero ha individuato segnatamente due obiettivi di cui fornisce specifico riscontro nel documento in esame.
- sono puntualmente monitorati gli obiettivi specifici del PIAO, con indicazione dei *target* raggiunti e sono anche espressi e motivati gli scostamenti negativi registratisi nel corso del 2024.
- sono rappresentati anche i risultati afferenti agli obiettivi dei Capi Dipartimento di cui alla Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione dell'anno 2024, dai quali si evince l'ottimo livello di realizzazione degli stessi. Laddove, peraltro, il "grado complessivo di avanzamento degli obiettivi" non sia pienamente raggiunto, è stata evidenziata dalle competenti strutture la causa esogena di tale scostamento
- analogamente la Relazione rendiconta, attraverso il monitoraggio degli indicatori selezionati, anche il raggiungimento degli obiettivi (di *performance* organizzativa e di attività istituzionale) dei Direttori generali nell'ambito della programmazione contemplata nella direttiva generale annuale, con la specificazione che a tali figure apicali, in sede di aggiornamento al PIAO 2024 – 2026, dovendosi procedere ad allineare la programmazione operativa in tema di efficientamento dell'azione amministrativa alle previsioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento da parte delle pubbliche amministrazioni, è stato assegnato uno specifico obiettivo concernente, per l'appunto, la misurazione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali. Ai fini della rendicontazione di tale specifico obiettivo sono stati presi in considerazione i dati, per il 2024, restituiti dalla PCC, ove disponibili, relativi a ciascuna singola Unità Organizzativa (UO) con aggregazione delle UO gerarchicamente dipendenti.

Questo Organismo, dunque, alla luce delle considerazioni espresse nell'esaminare i contenuti della Relazione in riscontro ai precetti normativi e ai criteri indicati nelle citate Linee guida n. 3, 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 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"*).

La corposità delle informazioni, opportunamente selezionate ed elaborate in chiave argomentativa, costituisce il "corpo" di un documento qualitativamente apprezzabile per struttura e contenuti, per l'uso di un linguaggio facilmente accessibile e per l'ausilio di grafici, tabelle e rappresentazioni di immediata lettura e diretta comprensione e anche in questa edizione, alla Relazione, si accompagnano specifici allegati, maggiormente esplicativi di aspetti tematici più ampiamente trattati.

Pertanto, da quanto suesposto, risultano soddisfatti i requisiti di cui alle Linee Guida n. 3/2018

per la validazione della Relazione, puntualmente riscontrati nel documento esaminato e, alla luce di un quadro di risultanze attestante il complessivo raggiungimento degli obiettivi declinati nei summenzionati documenti di programmazione, questo Organismo, per le motivazioni espresse

VALIDA

la Relazione sulla performance 2024 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. Lazzini Simone