



OGGETTO: *Parere dell'OIV sul sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).*

Lo scrivente Organismo, in composizione monocratica, ha effettuato – in ossequio a quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., e tenuto conto delle indicazioni di Funzione Pubblica - la verifica dei contenuti della proposta di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)¹, trasmessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ultima versione, in data 19.03.2021.

Valutata la coerenza delle scelte operate dall'Agenzia con il quadro normativo vigente e con i criteri orientativi enunciati nelle Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 2/2017, n. 4/2019 e n. 5/2019, questo Organismo esprime **parere favorevole** all'applicazione del nuovo SMVP dell'INL sulla base delle seguenti considerazioni:

- necessità che l'INL, per le sue specificità organizzativo - funzionali, si doti di un proprio Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, in ciò affrancandosi da quello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ormai risalente al 2011, ma ancora in uso presso il Dicastero;
- esigenza di modulare le regole e i criteri di misurazione ai profili di specialità e peculiarità riferiti ai ruoli del personale ivi presente, amministrativo e ispettivo;
- opportunità di conformarsi a quanto richiesto dal citato d.lgs. n. 150/2009 soprattutto in tema di *performance* organizzativa, dimensione valutativa, questa, non codificata nel Sistema mutuato dal Ministero del lavoro attualmente in uso.

In linea generale si riscontrano, quali fattori di apprezzamento del nuovo Sistema:

- maggiore allineamento alle tempistiche, che appaiono più conformi a quanto richiesto dalle Linee Guida del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 2/2017 e n. 3/2018 e, dunque, più coerenti con le diverse fasi riferite all'intero ciclo della *performance*;
- individuazione di un "*cruscotto direzionale*", quale strumento per la valutazione della

¹ Ai sensi dell'art. 5, c.4 del d.lgs. 14.9.2015, n. 149, l'INL si avvale dell'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per le attività di cui all'art. 4, co. 4 del d.lgs. n. 150/2009.

performance organizzativa;

- previsione di un'infrastruttura tecnologica di supporto appositamente dedicata al SMVP, nella prospettiva di un'auspicata informatizzazione della suddetta procedura, in ciò corrispondendo alle indicazioni del citato Dipartimento che prevedono la progressiva digitalizzazione di tutte le fasi connesse al ciclo della *performance*.

La *ratio* dell'analisi svolta dall'OIV è, infatti, quella di considerare positivamente questo iniziale percorso di aggiornamento che, nel contempo, richiede una necessaria implementazione in ragione dei progressivi riscontri rilevati sul campo, ritenendosi il processo di revisione - che pure apprezzabilmente l'Ispettorato ha avviato con la definizione del nuovo Sistema - un primo momento di riflessione e di ammodernamento richiesto dal Legislatore. In tal senso risulta determinante che le strumentazioni già previste ("*cruscotto direzionale*", "*infrastruttura tecnologica dedicata*"), anche se non ancora sufficientemente definite nella loro architettura strutturale e funzionale, possano trovare rapida applicazione per consentire quella accelerazione metodologica e operativa che viene descritta come presupposto innovativo e significativo rispetto al passato.

Rimangono tuttora sullo sfondo, in quanto ancora in fase di valutazione da parte dell'Agenzia, ulteriori misure o strumenti che la stessa ritiene di implementare in una prospettiva di progressivo affinamento, eventualmente anche valorizzando le evidenze che la prassi applicativa dovesse suggerire come correttivi utili al miglioramento e al perfezionamento del complessivo impianto di regole, così come definito in questa fase di iniziale applicazione. A parere dello scrivente, infatti, è consigliabile approfondire maggiormente i diversi ambiti di cui si connota la *performance* organizzativa, nel suo sottoinsieme di dimensioni di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 150/2009, così come si ritiene debbano essere definiti, in modo più strutturato e dettagliato, sia il procedimento della valutazione in rapporto alle prestazioni svolte in modalità agile, sia il collegamento tra sistema di valutazione e codice di comportamento.

Analoga considerazione va fatta per la cd. valutazione partecipativa della *performance* organizzativa di cui al predetto d.lgs. 150/2009 (come riformulato dal d.lgs. 74/2017) e alle Linee Guida n. 4 del Dipartimento di Funzione Pubblica. L'auspicio è quello di favorire - attraverso strumenti di *customer satisfaction* secondo modalità opportunamente regolamentate - il riscontro della *performance* dell'Agenzia, quanto meno in rapporto alla erogazione dei servizi e all'espletamento delle attività che non si traducono nell'esercizio di funzioni di vigilanza e ispettive.

In linea generale, si ritiene che asse centrale del processo di cui trattasi debba essere la valutazione per "*risultati*", in una prospettiva sempre più orientata ai "*prodotti*", quale condizione oggettiva di parametrizzazione della *performance*. Pertanto, sempre nell'ottica di un ridimensionamento dei momenti di discrezionalità della valutazione, sarebbe opportuno dettagliare maggiormente, attraverso modalità più omogenee e oggettive, i criteri per il riconoscimento e l'attribuzione del punteggio riferito alla dimensione dei cd. "*comportamenti*". In tale contesto, si auspica una più marcata differenziazione delle valutazioni al fine di pervenire a giudizi differenziati e ponderati, calibrati sulle distinte specificità degli apporti individuali.

Pur nel pieno rispetto dell'autonomia dell'Agenzia nella definizione delle regole riguardo ai procedimenti adottati al proprio interno, si ritiene che il criterio ispiratore da assumere a riferimento costante debba essere sempre più orientato al massimo contenimento di ambiti/criteri/riferimenti di natura discrezionale che possano dar luogo a incoerenze del sistema, rilevanti anche sotto il profilo

delle contestazioni.

Si ritiene auspicabile, pertanto, che le fasi riferite alla valutazione siano, per quanto possibile, aperte al contraddittorio e al confronto tra i soggetti coinvolti, anche nella prospettiva deflattiva di ricorsi, riesami e contenziosi. Ciò in quanto la massimizzazione dell'efficacia del processo di valutazione si ottiene ricorrendo a criteri sempre più univoci e omogenei proprio in vista della valorizzazione e dell'apprezzamento soprattutto delle prestazioni più performanti.

Nel prevedere *pro futuro* interventi di aggiornamento al Sistema come ora declinato, è auspicabile, infine, che il percorso di approfondimento che l'Ispettorato vorrà intraprendere per l'affinamento dei correlati processi, tenga conto, oltre che delle considerazioni fin qui espresse, anche dei contributi che potranno emergere sia in sede sindacale che in occasione di ulteriori confronti con altri attori istituzionali coinvolti, a diverso titolo, nella tematica *de qua*.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Flavio Sensi