



ORGANISMO VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Con riferimento alla bozza del Codice di comportamento dell'Ispezzorato nazionale del lavoro (INL), si ritiene utile premettere che, nelle more dell'adozione da parte dell'Agenzia di un proprio specifico Codice, hanno trovato applicazione al suo personale il Codice di comportamento ad uso degli ispezzoratori del lavoro e il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adottati, rispettivamente, con D.M. del 15 gennaio 2014 e con D.M. del 10 luglio 2014, disposizioni queste attuative del Codice generale (di cui al DPR 16 aprile 2013, n. 62) che definisce gli obblighi minimi dei dipendenti pubblici, intesi ad assicurare *“la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico da parte dei dipendenti”*.

Tale Codice generale rappresenta, infatti, la base giuridica di riferimento per i codici che devono essere adottati dalle singole amministrazioni, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio OIV, a integrazione e ulteriore specifica del codice di comportamento nazionale e tenuto conto dei criteri e delle linee guida definite dall'ANAC, da ultimo con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020. In tal senso, l'approfondimento sulle singole fattispecie identificative delle condotte prese in esame nella bozza del codice dell'INL risulta effettuato con specifici riferimenti alla realtà dell'Agenzia, relativamente al personale dipendente che opera nei settori ritenuti più ad alto rischio di corruzione quale, ad esempio, il personale ispezzorativo, cioè *“il personale inquadrato nei ruoli dell'INL al quale sono attribuiti i poteri necessari all'espletamento dei compiti di controllo in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi compresa la materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e che, nei limiti del servizio cui è destinato e secondo le attribuzioni conferite dalla normativa vigente, opera anche in qualità di Ufficiale di Polizia Giudiziaria.*

Risulta, altresì, soddisfatta l'esigenza di aggiornamento della piattaforma regolamentare elaborata dall'Agenzia in relazione a istituti innovativi quale, ad esempio, il “lavoro agile”, inserito in un complesso di norme omogenee e coordinate tra loro al fine di una possibile connessione con nuovi profili di natura disciplinare.

Si rileva, poi, che l'adozione del Codice di Comportamento da parte di ciascuna amministrazione

rappresenta una delle “azioni e misure” principali di attuazione nella strategia delineata dalla legge 190/2012, “*costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell’interesse pubblico, in connessione con i PTPCT*”. A tal fine, la bozza del Codice in esame espressamente prevede il necessario collegamento fra lo stesso, il PTPCT e il Piano della *performance* (“*Il PTPCT e il Piano della performance dell’INL vengono redatti assicurando, nei diversi contesti di operatività dei documenti programmatori, il perseguimento e il rispetto dei doveri di comportamento contenuti nel Codice.*”)

Ciò detto, si rappresenta che sono state tenute in debita considerazione le osservazioni espresse da questo Organismo nel corso del primo esame del Codice di comportamento dell’INL il cui schema è stato adottato dall’Agenzia con D.D. n. 31 del 27 settembre 2021, in attesa della definitiva approvazione da parte dello scrivente. In particolare, sono state recepite le considerazioni inerenti uno degli aspetti di più specifica competenza di questo Ufficio: quello della correlazione tra norme del Codice di comportamento e il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* e la loro incidenza nel correlato processo valutativo.

Come indicato nel DPR n. 62/2013 e nelle delibere Civit n. 75/2013 e ANAC n. 177/2020, esplicative degli aspetti procedurali e di contenuto per la definizione dei requisiti necessari per l’adozione del Codice di comportamento, è stata, poi, predisposta la *relazione illustrativa* di accompagnamento allo stesso Codice.

Sono state, inoltre, osservate le diverse fasi di consultazione pubblica del Codice, avviate attraverso avviso pubblicato sul sito istituzionale dell’Agenzia e con il coinvolgimento dei principali *stakeholder* istituzionali. E in risposta all’avviso di consultazione pubblica sono state considerate, e in massima parte recepite nel testo definitive, le osservazioni pervenute dalle Organizzazioni sindacali, dal CUG e dagli *stakeholder*.

Per quanto premesso, l’Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - di cui si avvale l’INL ai sensi del decreto istitutivo (d.lgs. n. 149/2015) per le attività di cui all’art. 14, c. 4 del d.lgs. n. 150 del 2009 - ai sensi dell’art. 54, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165,

ESPRIME PARERE POSITIVO

sui contenuti del “Codice di Comportamento dei dipendenti dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro”.

18 gennaio 2022

L’Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Flavio Sensi