

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

IL MONITORAGGIO SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI RELATIVO AL CICLO DELLA PERFORMANCE PRECEDENTE_ ANNO 2020

<i>A. Performance organizzativa</i>		
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/>	Nessuna
	<input type="checkbox"/>	Mensile
	<input type="checkbox"/>	Trimestrale
	<input checked="" type="checkbox"/>	Semestrale
	<input type="checkbox"/>	Altro
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? <i>(possibili più risposte)</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	Organo di vertice politico-amministrativo
	<input checked="" type="checkbox"/>	Dirigenti di I fascia e assimilabili
	<input type="checkbox"/>	Dirigenti di II fascia e assimilabili
	<input type="checkbox"/>	Stakeholder esterni
	<input type="checkbox"/>	Altro
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/>	Si, modifiche agli obiettivi strategici
	<input type="checkbox"/>	Si, modifiche agli obiettivi operativi
	<input type="checkbox"/>	Si, modifiche agli obiettivi strategici e operativi
	<input type="checkbox"/>	No, nessuna modifica
	<input checked="" type="checkbox"/>	No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno

NOTE SEZIONE A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

B. Performance individuale						
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?						
Categorie di personale	Personale in servizio alla data del 31/12/2020 (valore assoluto)	Personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore		Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	4	4	x	50% - 100%		50% - 100%
				1% - 49%		1% - 49%
				0%		0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Direzione generale)	16	16	x	50% - 100%	x	50% - 100%
				1% - 49%		1% - 49%
				0%		0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Uffici territoriali)	64	70		50% - 100%	x	50% - 100%
				1% - 49%		1% - 49%
				0%		0%
Non dirigenti (Direzioni centrali)	150	156	x	50% - 100%	x	50% - 100%
				1% - 49%		1% - 49%
				0%		0%
Non dirigenti (Uffici territoriali)	4275	4579	x	50% - 100%	x	50% - 100%
				1% - 49%		1% - 49%
				0%		0%
B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?						
Categorie di personale	Si	No	(se no) motivazioni			
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X					
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X					
Non dirigenti	X					

B.3. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?						
ANNO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE 2019						
Categorie di personale	Personale valutato (valore assoluto)	data di conclusione valutazione	valutazione ancora in corso		Quota comunicazione avvenuta con colloquio con valutatore	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	3	Febbraio 2020		si	x	50% - 100%
			x	no		1% - 49%
						0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Direzio <i>ne generale</i>)	15	Settembre 2020		si	x	50% - 100%
			x	no		1% - 49%
						0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Uffici territoriali)	74	Novembre 2020		si	x	50% - 100%
			x	no		1% - 49%
						0%
Non dirigenti (Direzio <i>ne generale</i>)	126	Ottobre 2020		si	x	50% - 100%
			x	no		1% - 49%
						0%
Non dirigenti (Uffici territoriali)	4932	Aprile 2021		si	x	50% - 100%
			x	no		1% - 49%
						0%
ANNO DI RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE 2020						
Categorie di personale	Personale valutato (valore assoluto)	data di conclusione valutazione	valutazione ancora in corso		Quota comunicazione avvenuta con colloquio con valutatore	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	4	Febbraio 2021		si	x	50% - 100%
			x	no		1% - 49%
						0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Direzio <i>ne generale</i>)	16	Maggio 2021		si	x	50% - 100%
			x	no		1% - 49%
						0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Uffici territoriali)	70	(*)	x	si	x	50% - 100%
				no		1% - 49%
						0%
Non dirigenti (Direzio <i>ne generale</i>)	152	Marzo 2021		si	x	50% - 100%
			x	no		1% - 49%
						0%
Non dirigenti (Uffici territoriali)	4489	Marzo 2021		si	x	50% - 100%
			x	no		1% - 49%
						0%

(*) In attesa degli esiti di eventuali procedure di conciliazione.

B.4. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale? <i>(con riferimento alla valutazione svolta nell'anno 2020 per la performance 2019)</i>								
Categorie di personale	classe di punteggio finale (valore assoluto)							
	8	7	6	5	4	3	2	1
Non dirigenti <i>(Direzione generale)</i>								
Non dirigenti <i>(Uffici territoriali)</i>								

NOTE SEZIONE B. PERFORMANCE INDIVIDUALE:

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha adottato a partire dall'anno 2017 una distribuzione del personale in classi di punteggio che prevede tre fasce/classi: 100%÷90%, 89%÷60% ed inferiore a 60%.

Nella tabella sottostante è indicata la situazione per il personale delle aree funzionali per l'anno 2019.

	Terza fascia	Seconda fascia	Prima fascia
	<i>(100%-90%)</i>	<i>(89%-60%)</i>	<i>(inferiore al 60%)</i>
Non dirigenti <i>(Direzioni centrali)</i>	126	0	0
Non dirigenti <i>(Uffici territoriali)</i>	4.517	334	81

Si precisa che l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione della performance sono state effettuate rispettando quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreti 7 aprile 2011 e 30 gennaio 2012, e di cui l'Ispettorato si è avvalso sino all'anno 2020¹ ai sensi dell'art. 15, comma 3, decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 febbraio 2016.

Si specifica che l'INL, nell'adoperare il sistema di cui sopra, ha sempre fatto riferimento al sistema così come adottato e pubblicato sul sito istituzionale dal Ministero e non a quanto previsto, in sede di accordi decentrati, esclusivamente per la sede centrale del Ministero stesso. L'INL ha proseguito nell'utilizzo del sistema di misurazione e valutazione già in uso alla DG Attività Ispettiva e agli uffici del territorio del Ministero.

In ogni caso è stata garantita la partecipazione delle componenti sindacali ai tavoli competenti e la DC Risorse Umane dell'INL ha gestito direttamente le procedure.

¹ Con Decreto Direttoriale n. 22 del 09 aprile 2021, l'INL ha adottato il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in vigore dall'anno 2021.

D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici			
D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	Uno		
N.B.: Nel caso in cui l'amministrazione faccia uso di molteplici sistemi di CDG, compilare le domande da D.2 a D.4 per ognuno dei sistemi utilizzati.			
D.2 Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	Tutte le strutture dell'amministrazione		
	Tutte le strutture centrali		
	Tutte le strutture periferiche		
	Una parte delle strutture centrali (<i>specificare quali</i>): DC Tutela, Sicurezza e Vigilanza del Lavoro		
	Una parte delle strutture periferiche:(<i>specificare quali</i>): Processo vigilanza		
D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità? - Sistema di contabilità generale - Sistema di contabilità analitica - Protocollo informatico - Service personale del Tesoro (SPT) - Sistema informatico di gestione del personale - Altro sistema: ASIL - Altro sistema, - Altro sistema,	Automatica	Manuale	Nessuna
	X		
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità? - Sistema informatico di Controllo strategico - Altro sistema, - Altro sistema,	Automatica	Manuale	Nessuna

D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?	Indicatori obiettivi strategici		Indicatori obiettivi operativi	
		Si	X	Si
		No		No
(se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore				
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi? - Sistema di contabilità generale - Sistema di contabilità analitica - Altro sistema,	Obiettivi strategici		Obiettivi operativi	
	X		X	

NOTE SEZIONE INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO SISTEMI INFORMATIVI E SISTEMI INFORMATICI: l'unico strumento di CDG utilizzato dall'INL è l'applicativo ASIL, utilizzato dalla DC Tutela, e alimentato dagli uffici del territorio per valutare l'efficacia dell'azione ispettiva e conciliativa rispetto agli obiettivi annuali assegnati in termini di quantità e qualità.