

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.

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

NOTE SEZIONE A.PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: GLI SCOSTAMENTI RISPETTO AGLI OBIETTIVI FISSATI SONO STATI ASSORBITI RIMODULANDO I CARICHI TRA GLI UFFICI TERRITORIALI, IN RAGIONE DEL FATTO CHE GLI SCOSTAMENTI STESSI HANNO RIGUARDATO SOPRATTUTTO L'ATTIVITÀ ISPETTIVA.

B. Performance individuale						
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?						
Categorie di personale	Personale in servizio alla data del 31/12/2019 (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	3	3		50% - 100%	X	50% - 100%
				1% - 49%		1% - 49%
				0%		0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Direzione generale)	14	14		50% - 100%	X	50% - 100%
				1% - 49%		1% - 49%
				0%		0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Uffici territoriali)	72	72		50% - 100%	X	50% - 100%
				1% - 49%		1% - 49%
				0%		0%
Non dirigenti (Direzione generale)	126	126		50% - 100%	X	50% - 100%
				1% - 49%		1% - 49%
				0%		0%
Non dirigenti (Uffici territoriali)	4642	4642		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 2018						
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	2	24/05/19		Si		50% - 100%
			X	No		1% - 49%
					x	0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Direzione generale)	8	12/09/19		Si		50% - 100%
			X	No		1% - 49%
					x	0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Uffici territoriali)	59	12/09/19		Si		50% - 100%
			X	No		1% - 49%
					x	0%
Non dirigenti (Direzione generale)	139	31/10/19		Si		50% - 100%
			X	no		1% - 49%
					x	0%
Non dirigenti (Uffici territoriali)	5137	31/10/19		si		50% - 100%
			X	no		1% - 49%
					x	0%
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		X	si		50% - 100%
				no		1% - 49%
						0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Direzione generale)	14		X	si		50% - 100%
				no		1% - 49%
						0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili (Uffici territoriali)	72		X	si		50% - 100%
				no		1% - 49%
						0%
Non dirigenti (Direzione generale)	126		X	si		50% - 100%
				no		1% - 49%
						0%
Non dirigenti (Uffici territoriali)	4642		X	si		50% - 100%
				no		1% - 49%
						0%

B.4. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale? (con riferimento alla valutazione svolta nell'anno 2019 per la performance 2018)								
Categorie di personale	classe di punteggio finale (valore assoluto)							
	8	7	6	5	4	3	2	1
Non dirigenti (Direzione generale)								
Non dirigenti (Uffici territoriali)								

NOTE SEZIONE B.PERFORMANCE INDIVIDUALE: L'ISPettorato Nazionale ha adottato a partire dall'anno 2017 una distribuzione del personale in classi di punteggio che prevede tre fasce/classi: da 100% al 90%; dall'89% al 60% e inferiore al 60%.

Nella tabella sottostante è indicata la situazione per il personale delle aree funzionali per l'anno 2018

	100%-90%	89%-60%	inferiore a 60%
NON DIRIGENTI DIREZIONI CENTRALI	137	1	1
NON DIRIGENTI UFFICIC TERRITORIALI	4371	596	170

C. Processo di attuazione del ciclo della <i>performance</i> Struttura Tecnica Permanente (STP) ¹	
C.1 Quante unità di personale totale operano nella STP?	(valore assoluto)
C.2 Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali? Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche? Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?	(valore assoluto)
C.3 Indicare il costo annuo della STP distinto in: - Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne) - Costo di eventuali consulenze - Altri costi diretti annui - Costi generali annui imputati alla STP	
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)	la STP ha un numero adeguato di personale
	la STP ha un numero insufficiente di personale
	la SPT ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale
	la SPT ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale
	la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico
	la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico

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
	X Una parte delle strutture centrali (<i>specificare quali</i>): DC Vigilanza

¹ Si fa rinvio alla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del MLPS, pubblicata nel portale della performance, in quanto l'INL, ai sensi dell'art. 5, co. 4, del d.lgs. n. 149 del 2015, si avvale dell'OIV del Ministero medesimo

	X	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 VIGILANZA E ALIMENTATO DAGLI UFFICI DEL TERRITORIO PER VALUTARE L'EFFICACIA DELL'AZIONE ISPETTIVA RISPETTO AGLI OBIETTIVI ANNUALI ASSEGNATI IN TERMINI DI QUANTITÀ E QUALITÀ.