

## **STRUMENTI E REGOLE PER LA PROGRAMMAZIONE DI II LIVELLO**

La programmazione strategica, articolata nel sistema di obiettivi strategici triennali ed operativi annuali, è a sua volta il presupposto per la successiva definizione e assegnazione del sistema degli obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti di livello non generale (dirigenza di II<sup>a</sup> fascia) ai fini della valutazione della performance individuale. Gli obiettivi collegati alla misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti di livello non generale (dirigenza di II<sup>a</sup> fascia), definiti tramite l'emanazione delle direttive di secondo livello, devono essere formulati in modo da consentire il corretto svolgimento di tutte le attività correlate agli obiettivi operativi della programmazione strategica, ma possono anche derivare dalle attività di carattere istituzionale svolte dalle diverse strutture.

Analogamente a quanto sviluppato per il monitoraggio degli obiettivi della programmazione strategica, è stata predisposta un'applicazione informatizzata anche per il monitoraggio e la valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi derivanti dalle direttive di secondo livello. A ciascun Centro di responsabilità amministrativa è affidato l'inserimento degli obiettivi individuati nel suddetto sistema, così come l'utilizzo dei dati ai fini del monitoraggio intermedio degli andamenti e della valutazione finale sul grado di conseguimento dei risultati. Gli esiti della valutazione della performance individuale e organizzativa, nonché le relative analisi, costituiscono il presupposto essenziale per la programmazione operativa relativa agli esercizi successivi, in cui eventualmente possono essere sviluppati piani di miglioramento.

Le direttive di secondo livello vengono emanate a cura dei titolari dei Centri di responsabilità nel rispetto delle indicazioni e della modulistica di seguito riportati.

### **DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI**

Gli obiettivi assegnati in fase di programmazione ai dirigenti di livello non generale (dirigenza di II<sup>a</sup> fascia) possono rientrare nelle casistiche di seguito riportate.

#### **OBIETTIVI OPERATIVI DERIVANTI DALLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA**

I dirigenti possono essere incaricati della realizzazione, nella loro totalità o in parte, di obiettivi operativi facenti parte del Piano. Al fine di evidenziare tale collegamento, è necessario indicare il codice assegnato all'obiettivo all'interno del Piano. Gli obiettivi devono essere formulati in modo da consentire il corretto svolgimento di tutte le attività correlate agli obiettivi operativi della programmazione strategica, ma possono anche derivare dalle attività di carattere istituzionale svolte dalle diverse strutture.

In caso di obiettivi assegnati limitatamente allo svolgimento di alcune fasi, è comunque necessario indicare il codice assegnato all'obiettivo in Direttiva di primo livello da cui derivano le fasi oggetto di valutazione, riproponendo il contenuto delle fasi così come derivate dal Piano e riproporzionando i relativi pesi affinché la loro somma sia sempre pari al 100%. È comunque possibile integrare l'obiettivo con ulteriori fasi non derivanti dalla programmazione di primo livello ritenuti utili alla definizione del percorso operativo di realizzazione dell'obiettivo.

#### **OBIETTIVI NON RICOMPRESI NELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA**

I dirigenti titolari dei Centri di responsabilità amministrativa, al fine di integrare la programmazione di secondo livello, possono individuare ulteriori obiettivi derivanti da attività di carattere istituzionale non facenti parte della programmazione strategica, utili ai fini della valutazione della performance individuale. La definizione di questi ultimi deve comunque rispettare le modalità e la modulistica allo scopo predisposta, mediante la compilazione di tutte le sezioni presenti nella scheda (descrizione, fasi, tempi, indicatori, valori target, ecc.).

A ciascuno degli obiettivi assegnati deve corrispondere un punteggio massimo attribuibile in sede di valutazione della performance operativa, in modo tale che la somma dei punteggi relativi al totale degli obiettivi sia pari a 70 per ciascun dirigente valutato. Non è possibile l'assegnazione del medesimo obiettivo a più dirigenti.

#### **MODALITÀ DI MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI AI FINI VALUTATIVI**

Sulla base di quanto stabilito nell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, la regola generale prevede che l'obiettivo sia articolato in fasi di attuazione e che il suo grado di realizzazione sia misurato mediante la somma delle percentuali di realizzazione di ciascuna fase ponderate per i rispettivi pesi.

Solo in caso di obiettivi misurabili in termini di quantità di prodotto o risultato conseguito, il grado di realizzazione può corrispondere alla percentuale raggiunta di prodotto o risultato. Nella scheda di programmazione, pertanto, è richiesto di specificare la tipologia di misurazione, selezionando con una x il campo prescelto.

#### **COLLEGAMENTO CON IL CONTROLLO DI GESTIONE**

Analogamente alla programmazione di primo livello, è necessario specificare – mediante l'indicazione nell'apposita sezione – le macroattività e le attività del controllo di gestione (con i relativi codici) direttamente collegate agli obiettivi assegnati e, per ciascuna attività, anche le percentuali "stimate" sulla base delle risorse impiegate finalizzate alla realizzazione di ciascun obiettivo.

**ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**

**DIRETTIVA DI II LIVELLO PER L'ANNO 2019**

**DIREZIONE CENTRALE PIANIFICAZIONE, ORGANIZZAZIONE, TECNOLOGIE E INNOVAZIONE**

<b>Ufficio</b>	<b>I - Pianificazione strategica, controllo di gestione e valutazione della performance</b>		
<b>dott.ssa</b>	<b>MARIAFRANCESCA SANTOLI</b>		
<b>Codice</b>	<b>Denominazione obiettivo</b>	<b>Punteggio massimo attribuibile nella performance operativa</b>	
DC PSOTI - Uff. I - L1	Elaborazione degli atti e dei documenti previsti dalla normativa vigente nell'ambito del ciclo della performance anche attraverso il contributo di competenza fornito dalle altre Direzioni Centrali	<b>40</b>	<b>/ 70</b>
DC PSOTI - Uff. I - L2	Proposta ed elaborazione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance .	<b>30</b>	<b>/ 70</b>
		<b>Totale</b>	<b>70 / 70</b>

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO	
OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNUALE 2019	
Centro di responsabilità amministrativa (CDR)	DC Pianificazione Strategica, Organizzazione, Tecnologie e Innovazione
Codice obiettivo specifico I livello collegato	C.2.1
CODICE SCHEDA OBIETTIVO	DC PSOTI - UFF I - L.1
Obiettivo	Elaborazione degli atti e dei documenti previsti dalla normativa vigente nell'ambito del ciclo della performance anche attraverso il contributo di competenza fornito dalle altre Direzioni Centrali.
Descrizione	L'obiettivo sarà conseguito attraverso gli adempimenti funzionali alla definizione del ciclo della performance.
PRIORITA' POLITICA MLPS	2: Promozione delle politiche del lavoro
Responsabile del CDR	GIUSEPPE NUCCI
Ufficio dirigenziale di II livello	UFFICIO I - Pianificazione strategica, controllo di gestione e valutazione della performance- referente: Mariafrancesca Santoli
Missione	032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche
Programma	032 001 INDIRIZZO POLITICO 032. 002 SERVIZI E AFFARI GENERALI PER LE AMMINISTRAZIONI DI COMPETENZA
Altri Uffici dell'INL coinvolti	Direzione Centrale risorse umane, finanziarie e logistica, Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, Direzione Centrale pianificazione strategica, Organizzazione, Tecnologie e Innovazione, Direzione Centrale controlli, trasparenza e comunicazione, Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro.
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	Ministero del lavoro e delle politiche sociali, OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica.
Data di inizio	13/05/19
Data di completamento	31/12/19
Punteggio massimo attribuibile	40/70

MISSIONI - PROGRAMMI	
MISSIONE	PROGRAMMA
032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	32.001 - Indirizzo Politico 32.002 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza

INDICATORI		VALORI TARGET			
N.	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Baseline	2019
1	Realizzazione delle attività programmate	Somma delle percentuali di realizzazioni delle fasi ponderata per i rispettivi pesi	Risultato (output)	100%	100%

FASI DI ATTUAZIONE DELL'OBIETTIVO ANNUALE					
Codice	Fase	Inizio	Termine	Risultato atteso	Peso % della fase
DC PSOTI - Uff I - L.1.1	Adempimenti funzionali al ciclo della performance	13/05/2019	31/12/2019	Aggiornamento del Piano della Performance	70%

DC PSOTI - Uff I - L.1.2	Coordinamento delle attività delle Direzioni Centrali e delle sedi territoriali per il monitoraggio degli obiettivi della performance	13/05/2019	31/12/2019	Puntuale e tempestivo monitoraggio delle attività finalizzato ad una eventuale rimodulazione/definizione degli obiettivi. Realizzazione di incontri periodici con i Direttori Centrali e Interregionali in materia di performance volta alla definizione degli obiettivi anche attraverso la rilevazione di eventuali criticità e la formulazione di nuove proposte	30%
<b>Totale</b>					<b>100%</b>

*IL DIRIGENTE*

*IL DIRETTORE*

**OBIETTIVO OPERATIVO**

**DC PSOTI UFF I-  
L.1**

**RISORSE DEDICATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO OPERATIVO  
RISORSE UMANE**

		<b>Fascia retributiva</b>	<b>Totale</b>	<b>% di impiego</b>
<b>Dirigente di II fascia</b>		Posizione AS		
		Posizione A	1	40%
		Posizione B		
<b>Area Funzionale</b>	<b>Area III</b>	F7		
		F6		
		F5		
		F4	2	40%
		F3		
		F2		
		F1		
	<b>Area II</b>	F6		
		F5		
		F4		
		F3		
		F2		
	<b>Area I</b>	F3		
		F2		
		F1		

	<b>Totale</b>
<b>Personale con altre tipologie di contratto</b>	
<b>Consulenti esterni</b>	
	<b>0</b>

**RISORSE FINANZIARIE**

<b>RISORSE DI BILANCIO ANNO FINANZIARIO 2019</b>	
<b>Capitolo e piano di gestione</b>	<b>Importo</b>

<b>NOTE</b>
Le risorse finanziarie sono gestite direttamente dalla DC RISORSE UMANE, FINANZIARIE E LOGISTICA

**ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNUALE 2019</b>	
<b>Centro di responsabilità amministrativa (CDR)</b>	<b>DC Pianificazione Strategica, Organizzazione, Tecnologie e Innovazione</b>
<b>Codice obiettivo specifico I livello collegato</b>	<b>C.2.2</b>
<b>CODICE SCHEDA OBIETTIVO</b>	<b>DC PSOTI - UFF I - L.2</b>
<b>Obiettivo</b>	Proposta ed elaborazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.
<b>Descrizione</b>	L'obiettivo sarà realizzato mediante lo studio delle Linee guida in materia di Misurazione della performance anche attraverso l'analisi comparata dei sistemi di valutazione adottati dalle amministrazioni al fine di costruire un sistema adeguato alle peculiari caratteristiche dell'INL .
<b>PRIORITA' POLITICA MLPS</b>	<b>2: Promozione delle politiche del lavoro</b>
<b>Responsabile del CDR</b>	<b>GIUSEPPE NUCCI</b>
<b>Ufficio dirigenziale di II livello</b>	<b>UFFICIO I - Pianificazione strategica, controllo di gestione e valutazione della performance- referente: Mariafrancesca Santoli</b>
<b>Missione</b>	032 - SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE
<b>Programma</b>	032.001 INDIRIZZO POLITICO 032.002 SERVIZI E AFFARI GENERALI PER LE AMMINISTRAZIONI DI COMPETENZA
<b>Altri Uffici dell'INL coinvolti</b>	DC Risorse Umane, Finanziarie e Logistica; DC Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso; DC Pianificazione Strategica, Organizzazione, Tecnologie e Innovazione; DC Controlli e Comunicazione; Ispettorati interregionali e territoriali
<b>Strutture e/o soggetti esterni coinvolti</b>	Ministero del lavoro e delle politiche sociali, OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica.
<b>Data di inizio</b>	13/05/19
<b>Data di completamento</b>	31/12/19
<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>30/70</b>

<b>MISSIONI - PROGRAMMI</b>	
<b>MISSIONE</b>	<b>PROGRAMMA</b>
032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	32.001 - Indirizzo politico 32.002 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza

<b>INDICATORI</b>			<b>VALORI TARGET</b>		
<b>N.</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Metodo di calcolo</b>	<b>Tipo</b>	<b>Baseline</b>	<b>2019</b>
1	Realizzazione delle attività programmate	Somma delle percentuali di realizzazioni delle fasi ponderata per i rispettivi pesi	Risultato (output)	0%	70%

<b>FASI DI ATTUAZIONE DELL'OBIETTIVO ANNUALE</b>						
<b>Codice</b>	<b>Fase</b>	<b>Inizio</b>	<b>Termine</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Peso % della fase</b>	
DC PSOTI - Uff I - L.2.1	Attività di studio e analisi finalizzata all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INL.	13/05/2019	31/12/2019	Individuazione ed elaborazione dei principali elementi utili alla predisposizione di un sistema di valutazione della performance dell'INL	30%	
DC PSOTI - Uff I - L.2.2	Coordinamento dello specifico laboratorio dell'innovazione	13/05/2019	31/12/2019	raccolta ed elaborazione delle proposte pervenute	20%	
DC PSOTI - Uff I - L.2.2	Elaborazione di un sistema di misurazione e valutazione.	13/05/2019	31/12/2019	Adozione di un adeguato sistema di misurazione e valutazione	50%	
<b>Totale</b>					<b>100%</b>	

**IL DIRIGENTE**

**IL DIRETTORE**

OBIETTIVO OPERATIVO

DC PSOTI UFF 1-  
L.2

RISORSE DEDICATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO OPERATIVO  
RISORSE UMANE

		Fascia retributiva	Totale	% di impiego
Dirigente di II fascia		Posizione AS		
		Posizione A	1	60%
		Posizione B		
Area Funzionale	Area III	F7		
		F6		
		F5		
		F4	2	60%
		F3		
		F2		
		F1		
	Area II	F6		
		F5		
		F4		
		F3		
		F2		
	Area I	F3		
		F2		
		F1		

	Totale
Personale con altre tipologie di contratto	
Consulenti esterni	
	0

RISORSE FINANZIARIE

RISORSE DI BILANCIO ANNO FINANZIARIO 2019	
Capitolo e piano di gestione	Importo

NOTE
Le risorse finanziarie sono gestite direttamente dalla DC RISORSE UMANE, FINANZIARIE E LOGISTICA.