

## **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>II - ORGANIZZAZIONE, PROCESSI E R&amp;S</b>		
<b>dottor</b>	<b>MARCO ESPOSITO</b>		
<b>Codice</b>	<b>Denominazione obiettivo</b>	<b>Punteggio massimo attribuibile nella performance operativa</b>	
DC PSOTI - Uff. II - M1	Analisi dell'organigramma dell'ITL e verifica della sua adeguatezza agli compiti istituzionali dell'INL. Proposta di risuluzione delle criticità	<b>40</b>	<b>/ 70</b>
DC PSOTI - Uff. II - M2	Proposta di modelli di processi organizzativi con il supporto e coordinamento del relativo "gruppo di lavoro"	<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.2.3					
CODICE SCHEDA OBIETTIVO	DC PSOTI - UFF II - M.1					
Obiettivo	Analisi dell'organigramma dell'ITL e verifica della sua adeguatezza agli compiti istituzionali dell'INL. Proposta di risoluzione delle criticità					
Descrizione	L'obiettivo verrà realizzato mediante l'analisi e la mappatura dell'attuale organigramma delle strutture dell'INL e attraverso l'elaborazione e la proposta di soluzioni adeguate al superamento delle eventuali criticità individuate.					
PRIORITA' POLITICA MLPS	2: Promozione delle politiche del lavoro					
Responsabile del CDR	GIUSEPPE NUCCI					
Ufficio dirigenziale di II livello	UFFICIO II - Organizzazione, processi e R&S - referente MARCO ESPOSITO					
Missione	032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche					
Programma	032. 001 INDIRIZZO POLITICO 032. 002 SERVIZI E AFFARI GENERALI PER LE AAMINISTRAZIONI DI COMPETENZA					
Altri Uffici dell'INL coinvolti	Direzione Centrale risorse umane, finanziarie e logistica, Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, DC 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					
Data di inizio	01/07/19					
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 II - M.1.1	Ricognizione e analisi dell'organigramma e verifica della sua adeguatezza all'attuale struttura dell'INL	01/07/2019	31/12/2019	Rilevazione delle criticità	50%
DC PSOTI - Uff II - M.1.2	Coordinamento del gruppo del laboratorio ed elaborazione di adeguate proposte di superamento delle criticità riscontrate.	01/07/2019	31/12/2019	Proposta di adeguamento dell'organigramma ai compiti istituzionali dell'INL	50%
<b>Totale</b>					<b>100%</b>

**IL DIRIGENTE**

**IL DIRETTORE**

**OBIETTIVO OPERATIVO**

**DCPSOTI - Uff II -  
M.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		
		Posizione B	1	60%
<b>Area Funzionale</b>	<b>Area III</b>	F7		
		F6		
		F5		
		F4		
		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.2.3</b>
<b>CODICE SCHEDA OBIETTIVO</b>	<b>DC PSOTI - UFF II - M.2</b>
<b>Obiettivo</b>	Proposta di modelli di processi organizzativi con il supporto e coordinamento del relativo "gruppo di lavoro".
<b>Descrizione</b>	L'obiettivo sarà realizzato mediante lo studio e l'elaborazione di un adeguato modello organizzativo dei processi strategici, anche attraverso il coordinamento del relativo gruppo di lavoro, al fine di costruire un sistema confacente 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 II - Organizzazione, processi e R&amp;S - referente: Marco Esposito</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>	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.
<b>Strutture e/o soggetti esterni coinvolti</b>	Ministero del lavoro e delle politiche sociali
<b>Data di inizio</b>	01/07/19
<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>
<b>032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche</b>	<b>32. 001 - Indirizzo Politico</b> <b>32. 002 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza</b>

<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 II -M.2.1	Attività di studio e analisi finalizzata all'adozione di un modello organizzativo dei processi strategici.	01/07/2019	31/12/2019	Individuazione e mappatura dei principali elementi utili alla individuazione delle criticità del modello organizzativo in vigore.	40%	
DC PSOTI - Uff II -M.2.2	Coordinamento delle attività di laboratorio e raccolta delle proposte correttive.	01/07/2019	31/12/2019	coordinamento delle attività dei laboratori	30%	
DC PSOTI - Uff II -M.2.2	Predisposizione di una adeguata proposta	01/07/2019	31/12/2019	elaborazione del modello	30%	
<b>Totale</b>					<b>100%</b>	

**IL DIRIGENTE**

**IL DIRETTORE**

OBIETTIVO OPERATIVO

DC PSOTI - Uff II -  
M.2

RISORSE DEDICATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO OPERATIVO  
RISORSE UMANE

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