

**ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**

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

<b>Centro di responsabilità amministrativa</b>	DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI	
<b>Struttura/Ufficio</b>	IIL di	
<b>Dott.</b>		
<b>Codice</b>	<b>Denominazione obiettivo</b>	<b>Punteggio massimo attribuibile nella performance operativa</b>
<b>1.IIL</b>	Coadiuvare la Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali nell'implementazione delle soluzioni organizzative relative agli Uffici interregionali e territoriali. Garantire, per la parte di competenza, gli adempimenti necessari alla definizione del ciclo della performance anche attraverso il coordinamento degli uffici territoriali dell'ambito di competenza.	
1.IIL.1		20 / 70
<b>2.IIL</b>	Coordinare l'attività degli Ispettorati territoriali del lavoro di propria competenza e garantire la diffusione uniforme nonché l'applicazione sul territorio delle indicazioni fornite dalla Direzione centrale, tramite note o circolari, relativamente alla gestione delle risorse finanziarie e strumentali.	
2.IIL.1		30 / 70
<b>3.IIL</b>	Contribuire, per la parte di competenza, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza e alla realizzazione e al monitoraggio delle misure di promozione in materia di pari opportunità.	
3.IIL.3		10 / 70
<b>4.IIL</b>	Coordinamento attività di prevenzione e promozione ex art. 8 d.lgs 124/2004.	
4.IIL.4		10 / 70
		<b>70 / 70</b>

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNUALE 2019	
Centro di responsabilità amministrativa (CDR)	DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI
Ufficio e Dirigente	IIL di _____
Codice obiettivo specifico I livello collegato	B.2.1.
Codice scheda obiettivo	1.IIL
Obiettivo	Coadiuvare la Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali nell'implementazione delle soluzioni organizzative relative agli Uffici interregionali e territoriali. Garantire, per la parte di competenza, gli adempimenti necessari alla definizione del ciclo della performance anche attraverso il coordinamento degli uffici territoriali dell'ambito di competenza.
Descrizione	L'obiettivo si realizza verificando che i modelli organizzativi adottati dagli uffici territoriali del proprio ambito di competenza siano coerenti con le soluzioni indicate a livello centrale e segnalando eventuali criticità alla Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali. L'obiettivo si realizza, altresì, attraverso gli adempimenti di competenza relativi al monitoraggio intermedio e finale delle attività al fine di contribuire alla definizione degli obiettivi del ciclo della performance, nonché attraverso il coordinamento delle attività dei propri uffici territoriali volto a garantire il rispetto delle tempistiche assegnate e la correttezza dei dati forniti.
Missione	026 - Politiche per il lavoro
Programma	26.002 - Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro 26.003 - Servizi territoriali del lavoro
Altri Uffici dell'INL coinvolti	Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali; Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	
Data di inizio	01/01/19
Data di completamento	31/12/19
Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa	20/70
MISSIONI - PROGRAMMI	
MISSIONE	PROGRAMMA
026 - POLITICHE PER IL LAVORO	26.002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro. 26.003- Servizi territoriali per il lavoro

INDICATORI		VALORI TARGET			
N.	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Baseline	2019
1	Verifica della coerenza dei modelli organizzativi adottati da tutti gli uffici territoriali del proprio ambito di competenza e segnalazione dei eventuali criticità alla Direzione centrale competente	Numero di verifiche sulla coerenza dei modelli organizzativi degli ITL del proprio ambito di competenza rispetto alle soluzioni delineate a livello centrale / Numero degli ITL del proprio ambito di competenza *100	Indicatore di risultato		100%
2	Svolgimento delle attività di monitoraggio e coordinamento delle attività degli uffici territoriali	Realizzazione dei monitoraggi rispetto alle tempistiche assegnate. Corrispondenza dei dati inseriti con i dati effettivi.	Indicatore di risultato		100%

FASI DI ATTUAZIONE DELL'OBIETTIVO ANNUALE					
Codice	Fase	Inizio	Termine	Risultato atteso	Peso % della fase
1.IIL1.1	Programmazione delle verifiche	01/01/19	15/12/19	Calendarizzazione delle verifiche	20%
1.IIL1.2	Organizzazione delle verifiche	01/01/19	31/12/19	Effettuazione delle verifiche	60%
1.IIL1.3	Inserimento dei dati relativi al monitoraggio intermedio	01/01/19	30/06/19	Verifica periodica dei risultati raggiunti	10%
1.IIL1.4	Verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	01/01/19	30/06/19	Realizzazione del monitoraggio finale	10%
<b>Totale</b>					<b>100%</b>

IL DIRIGENTE

IL DIRETTORE CENTRALE

**OBIETTIVO OPERATIVO**

1.III

**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			
<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	
	<b>0</b>

**NOTE**

Le risorse finanziarie sono state inserite nella scheda obiettivo del piano operativo B.2.3 della DC Risorse umane, bilancio e affari generali.

**ISPettorato Nazionale del Lavoro**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNUALE 2019</b>					
<b>Centro di responsabilità amministrativa (CDR)</b>	<b>DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI</b>				
<b>Ufficio e Dirigente</b>	IIL di _____				
<b>Codice obiettivo specifico I livello collegato</b>	<b>B.2.2.</b>				
<b>Codice scheda obiettivo</b>	<b>2.IIL</b>				
<b>Obiettivo</b>	Coordinare l'attività degli Ispettorati territoriali del lavoro di propria competenza e garantire la diffusione uniforme nonché l'applicazione sul territorio delle indicazioni fornite dalla Direzione centrale, tramite note o circolari, relativamente alla gestione delle risorse finanziarie e strumentali.				
<b>Descrizione</b>	Al fine di garantire l'applicazione uniforme sul territorio delle indicazioni fornite dalle Direzioni Centrali tramite note o circolari, gli uffici interregionali saranno chiamati ad assicurare il coordinamento degli Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza anche coadiuvando l'Ufficio di staff nell'attività di audit sull'applicazione delle stesse.				
<b>Missione</b>	<b>026</b> - Politiche per il lavoro				
<b>Programma</b>	<b>26.002</b> - Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro <b>26.003</b> - Servizi territoriali del lavoro				
<b>Altri Uffici dell'INL coinvolti</b>	Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali; Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza				
<b>Strutture e/o soggetti esterni</b>					
<b>Data di inizio</b>	01/01/19				
<b>Data di completamento</b>	31/12/19				
<b>Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa</b>	30/70				
<b>MISSIONI - PROGRAMMI</b>					
<b>MISSIONE</b>		<b>PROGRAMMA</b>			
026 - POLITICHE PER IL LAVORO		26.002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro. 26.003- Servizi territoriali per il lavoro			
<b>INDICATORI</b>					
<b>N.</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Metodo di calcolo</b>	<b>Tipo</b>	<b>Baseline</b>	<b>2019</b>
1	Verifica dell'applicazione da parte degli Ispettorati territoriali del proprio ambito di riferimento delle indicazioni fornite tramite note o circolari dalle Direzioni Centrali con riferimento alla gestione delle risorse finanziarie e strumentali.	Numero di verifiche sull'applicazione da parte degli IIL del proprio ambito di competenza delle indicazioni fornite dalle Direzioni centrali/Numero degli IIL del proprio ambito di competenza *100	Indicatore di output		100%
2	Riunioni di coordinamento, anche in teleconferenza, con il personale dirigente degli Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza	Numero di riunioni tematiche di coordinamento con il personale dirigente degli Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza	Indicatore di output		3
<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>
2.IIL.1.1	Pianificazione e organizzazione delle verifiche	01/01/19	31/12/19	Effettuazione delle verifiche	40%
2.IIL.1.2	Programmazione e organizzazione delle riunioni	01/01/19	31/12/19	Svolgimento delle riunioni tematiche	60%
					<b>100%</b>

**OBIETTIVO OPERATIVO**

**2.III**

**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			
<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>	F1			
		F3			
		F2			
			F1		

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

**NOTE**

Le risorse finanziarie sono state inserite nella scheda obiettivo del piano operativo B.2.3 della DC Risorse umane, bilancio e affari generali.

ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNUALE 2019						
Centro di responsabilità amministrativa (CDR)	DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI					
Ufficio e Dirigente	III di _____					
Codice obiettivo specifico I livello collegato	B.1.1					
Codice scheda obiettivo	3.III					
Obiettivo	Contribuire, per la parte di competenza, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e alla realizzazione e al monitoraggio delle misure di promozione in materia di pari opportunità.					
Descrizione	Cura degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione ed al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso il coinvolgimento degli Stakeholders di riferimento per l'individuazione delle esigenze di trasparenza e di prevenzione della corruzione ai fini dell'individuazione dei contenuti del Piano per il triennio; elaborazione e aggiornamento dei dati di competenza da pubblicare per l'annualità 2018; ricognizione dei servizi per i profili di competenza ai fini dell'aggiornamento degli standard di qualità e del loro monitoraggio; aggiornamento, per i profili di competenza, della mappatura delle aree di rischio dell'azione amministrativa propedeutica alla previsione di successive misure. Cura degli adempimenti di competenza della Direzione funzionali all'attuazione delle misure di promozione delle pari opportunità.					
Missione	026 - Politiche per il lavoro					
Programma	26.002 - Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro 26.003 - Servizi territoriali del lavoro					
Altri Uffici dell'INL coinvolti	Ufficio di Staff, Direzioni centrali, Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza					
Strutture e/o soggetti esterni	OIV del MLPS, ANAC; Rete delle consigliere di parità					
Data di inizio	01/01/19					
Data di completamento	31/12/19					
Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa	10/70					
MISSIONI - PROGRAMMI						
MISSIONE	PROGRAMMA					
026 - POLITICHE PER IL LAVORO	26.002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro. 26.003- Servizi territoriali per il lavoro					
INDICATORI				VALORI TARGET		
N.	Descrizione	Metodo di calcolo		Tipo	Baseline	2019
1	Realizzazione delle attività programmate	Somma delle percentuali di realizzazione delle fasi ponderata per i rispettivi pesi		Indicatore di risultato		100%
FASI DI ATTUAZIONE DELL'OBIETTIVO ANNUALE						
Codice	Fase	Inizio	Termine	Risultato atteso	Peso % della fase	
3.III.1.1	Attuazione, per i profili di competenza, delle misure previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ivi compresi il coinvolgimento degli Stakeholder di riferimento per l'individuazione delle esigenze di trasparenza da rispettare, l'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio.	01/01/19	31/12/19	Tempestivo riscontro alle richieste del Responsabile per la trasparenza, pervenute anche per il tramite della Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali, ai fini della definizione dei contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Partecipazione a 2 incontri programmati in materia di performance, anticorruzione e trasparenza.	30%	
3.III.1.2	Selezione, elaborazione ed aggiornamento dei dati di competenza da pubblicare ai fini dell'attuazione delle misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, con specifico riferimento all'annualità 2018	01/01/19	31/12/19	Inserimento dei dati negli applicativi informatici predisposti dal MLPS per l'attuazione delle misure in materia di trasparenza e/o trasmissione dei dati ai fini della pubblicazione secondo le modalità indicate dal Responsabile per la trasparenza	30%	
3.III.1.3	Monitoraggio delle azioni di competenza previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed elaborazione di proposte, per i profili di competenza, ai fini del suo aggiornamento	01/01/19	31/12/19	Tempestivo riscontro alle richieste del Responsabile per la trasparenza, pervenute anche per il tramite della Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali, in merito all'attuazione delle misure previste	20%	
3.III.1.4	Adozione e monitoraggio delle azioni di competenza ai fini della promozione delle pari opportunità	01/01/19	31/12/19	Tempestivo riscontro alle richieste di relazione in merito alle azioni positive poste in essere.	20%	
Totale					100%	

IL DIRIGENTE

IL DIRETTORE CENTRALE

**OBIETTIVO OPERATIVO**

**3.III**

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

**NOTE**

Le risorse finanziarie sono state inserite nella scheda obiettivo del piano operativo B.2.3 della DC Risorse umane, bilancio e affari generali.

**ISPettorato Nazionale del Lavoro**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNUALE 2019</b>	
<b>Centro di responsabilità amministrativa (CDR)</b>	<b>DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI</b>
<b>Ufficio e Dirigente</b>	<b>IIL di _____</b>
<b>Codice obiettivo specifico I livello collegato</b>	<b>A.2.1.</b>
<b>Codice scheda obiettivo</b>	<b>4.IIL</b>
<b>Oiettivo</b>	Attività di prevenzione e promozione ex art. 8 d.lgs 124/2004 e relativo coordinamento.
<b>Descrizione</b>	Coordinamento degli IITL del proprio ambito di competenza per la realizzazione di un numero adeguato di incontri e di una loro congrua distribuzione sul territorio di riferimento. Pertanto il numero di incontri non dovrà essere inferiore a quello realizzato nell'anno precedente, assicurando altresì almeno un incontro in ciascun IITL.
<b>Missione</b>	<b>026 - Politiche per il lavoro</b>
<b>Programma</b>	<b>26.002 - Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro</b> <b>26.003 - Servizi territoriali del lavoro</b>
<b>Altri Uffici dell'INL coinvolti</b>	Direzioni centrali, Ispettorati territoriali del proprio ambito di competenza
<b>Strutture e/o soggetti esterni</b>	
<b>Data di inizio</b>	01/01/19
<b>Data di completamento</b>	31/12/19
<b>Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa</b>	<b>10/70</b>

<b>MISSIONI - PROGRAMMI</b>	
<b>MISSIONE</b>	<b>PROGRAMMA</b>
<b>026 - POLITICHE PER IL LAVORO</b>	<b>26.002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro.</b> <b>26.003- Servizi territoriali per il lavoro</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	Realizzare l'attività di promozione nell'ambito del territorio interregionale	n. incontri realizzati dagli IITL di competenza dell'IIL ≥ n. incontri realizzati dagli IITL di competenza dell'IIL nel 2018.	Indicatore di risultato		100%
2	Verificare lo svolgimento dell'attività di promozione in ciascun ufficio territoriale di competenza.	n. incontri realizzati da ciascun IITL ≥1	Indicatore di risultato		100%

<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>
4.IIL.1.1	Coordinamento degli uffici per la programmazione annuale degli incontri ex art. 8 d.lgs 124/2004	01/01/19	30/03/19	assegnazione numero di incontri per ciascun IITL	20%
4.IIL.1.2	monitoraggio intermedio degli incontri effettuati al 30/6/2019	01/01/19	31/07/19	conferma o rimodulazione assegnazione degli incontri per ciascun IITL	20%
4.IIL.1.3	coordinamento e monitoraggio continuo delle attività di promozione e prevenzione poste in essere dagli IITL	01/01/19	31/12/19	realizzazione degli incontri programmati da parte degli IITL di riferimento e adeguata distribuzione degli incontri sul territorio	60%
<b>Totale</b>					<b>100%</b>

**IL DIRIGENTE**

**IL DIRETTORE CENTRALE**



**OBIETTIVO OPERATIVO**

4.III

**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			
<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	
	<b>0</b>

**NOTE**

Le risorse finanziarie sono state inserite nella scheda obiettivo del piano operativo B.2.3 della DC Risorse umane, bilancio e affari generali.

**ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**

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

<b>Centro di responsabilità amministrativa</b>	<b>DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI</b>	
<b>Struttura/Ufficio</b>	ITL di	
<b>Dott./Dott.ssa</b>		
<b>Codice</b>	<b>Denominazione obiettivo</b>	
<b>5.ITL</b>	Garantire la corretta gestione delle fasi di spesa dell'Ispettorato e dell'acquisizione di beni e servizi nel rispetto del codice degli appalti. Evitare ritardi nei pagamenti dei fornitori.	
5.ITL.1		10 / 70
<b>6.ITL</b>	Effettuare il numero di ispezioni in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza assegnato dalla Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, calcolato in ragione del personale ispettivo civile e militare a disposizione dell'Ufficio, garantendo un livello prestabilito di tutela reale dei lavoratori.	
6.ITL.1		20 / 70
6.ITL.2		5 / 70
<b>7.ITL</b>	Garantire la soddisfazione delle pretese, in particolare patrimoniali, dei lavoratori attraverso l'utilizzo tempestivo ed efficiente degli istituti previsti dagli artt. 11 e 12 del D. Lgs. n.124/2004.	
7.ITL.1		5 / 70
7.ITL.2		5 / 70
7.ITL.3		5 / 70
<b>8.ITL</b>	Assicurare l'operatività dell'Ufficio legale e contenzioso attraverso la riduzione o almeno il mantenimento della giacenza dei rapporti ex art. 17 L. 689/1981.	
8.ITL.1		15 / 70
<b>9.ITL</b>	Contribuire, per la parte di competenza, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e alla realizzazione e al monitoraggio delle misure di promozione in materia di pari opportunità. Garantire, per la parte di competenza, gli adempimenti necessari alla definizione del ciclo della performance anche attraverso il coordinamento con il competente ILL.	
9.ITL.1		5 / 70
		<b>70 / 70</b>

**ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNUALE 2019</b>					
<b>Centro di responsabilità amministrativa (CDR)</b>	<b>DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI</b>				
<b>Ufficio e Dirigente</b>	ITL di _____				
<b>Codice obiettivo specifico I livello collegato</b>	<b>B. 2. 3 / B. 2. 5</b>				
<b>Codice scheda obiettivo</b>	ITL di _____				
<b>Obiettivo</b>	Garantire la corretta gestione delle fasi di spesa dell'Ispettorato e dell'acquisizione di beni e servizi nel rispetto del codice degli appalti. Evitare ritardi nei pagamenti dei fornitori.				
<b>Descrizione</b>	Ogni procedimento amministrativo che comporta una spesa, deve trovare fin dall'inizio la copertura finanziaria che deve essere assicurata con l'impegno di spesa ed essere prenotata nelle scritture contabili dell'esercizio finanziario in cui l'obbligazione passiva risulta esigibile. Gli acquisti devono essere esclusivamente fatti attraverso Consip e Me.Pa. (tranne le eccezioni previste dalla normativa). Infine è necessario programmare accuratamente il fabbisogno finanziario e il flusso di cassa necessario alla gestione degli obiettivi assegnati.				
<b>Missione</b>	<b>032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche</b>				
<b>Programma</b>	<b>032-002 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza</b>				
<b>Altri Uffici dell'INL coinvolti</b>	DC Risorse, Ispettorati interregionali nel proprio ambito di competenza				
<b>Strutture e/o soggetti esterni</b>					
<b>Data di inizio</b>	01/01/19				
<b>Data di completamento</b>	31/12/19				
<b>Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa</b>	<b>10/70</b>				
<b>MISSIONI - PROGRAMMI</b>					
<b>MISSIONE</b>			<b>PROGRAMMA</b>		
Missione 032 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche			032-002 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza		
<b>INDICATORI</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 realizzazione delle fasi ponderata per i rispettivi pesi		Indicatore di risultato	100%
<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>
5.III.L.1.1	Monitoraggio delle azioni di competenza in merito alle procedure di acquisizione di beni e servizi. Utilizzo delle piattaforme Consip, Me.Pa. per attuare interventi volti alla razionalizzazione degli acquisti nella PA. Disciplinare (Regolamentazione) del processo di scelta del contraente e della rotazione degli affidamenti.	01/01/19	31/12/19	Acquisizione di beni e servizi attraverso le procedure previste dalle norme nazionali e dal regolamento di contabilità dell'Ente.	40%
5.III.L.1.2	Programmazione e monitoraggio delle spese di funzionamento dell'Ispettorato. Rispetto delle regole contabili.	01/01/19	31/12/19	Impegni di spesa al 31/12 almeno pari all'80% del budget assegnato. Ogni provvedimento che comporta una spesa per l'Ente deve essere preceduto da un impegno di spesa.	40%
5.III.L.1.3	Tempestività nei pagamenti. Programmazione dei flussi di cassa necessari. Richiesta assegnazione fondi alla sede centrale.	01/01/19	31/12/19	Pagamenti effettuati entro i termini contrattuali o normativi, salvo ritardi non imputabili all'Ispettorato	20%
Totale					<b>100%</b>

**OBIETTIVO OPERATIVO**

5.ITL

**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			
<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	
	<b>0</b>

**NOTE**

Le risorse finanziarie sono state inserite nella scheda obiettivo del piano operativo B.2.3 della DC Risorse umane, bilancio e affari generali.

OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNUALE 2019	
Centro di responsabilità amministrativa (CDR)	DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI
Ufficio e Dirigente	ITL di _____
Codice obiettivo specifico I livello collegato	A.2.1
Codice scheda obiettivo	6.ITL
Obiettivo	Effettuare il numero di ispezioni in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza assegnato dalla Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, calcolato in ragione del personale ispettivo civile e militare a disposizione dell'Ufficio, garantendo un livello prestabilito di tutela reale dei lavoratori.
Descrizione	<p>Tramite l'attività di programmazione, coordinamento e monitoraggio dell'attività ispettiva, l'Ufficio, per il tramite dei team ispettivi al suo interno costituiti, dovrà effettuare un numero di ispezioni in materia di lavoro, legislazione sociale e salute e sicurezza coerente con quello assegnato dalla Direzione Centrale Vigilanza, Affari legali e Contenzioso. Per misurare e valutare il raggiungimento di tale obiettivo verrà utilizzato come indicatore il rapporto tra le ispezioni effettuate e quelle programmate.</p> <p>Le ispezioni dovranno essere programmate ed effettuate con l'obiettivo di garantire una tutela reale dei lavoratori. Per misurare e valutare il raggiungimento di tale obiettivo verrà utilizzato come indicatore il rapporto tra ispezioni irregolari e la somma di ispezioni irregolari e regolari definite nel periodo di riferimento. A tal fine, saranno considerate irregolari le ispezioni dalle quali emerge la contestazione di violazioni che incidono direttamente sulla tutela del lavoratore (pertanto comprensive di tutte le violazioni in materia di salute e sicurezza) ovvero contenenti atti di diffida accertativa</p> <p>Nell'ottica di migliorare la qualità dell'attività ispettiva nei confronti degli stakeholder e le valutazioni strategiche della Direzione Centrale, l'80% delle ispezioni in materia di lavoro e legislazione sociale con esito regolare dovranno essere concluse con comunicazione di definizione degli accertamenti ed essere esitate nel sistema SGIL entro 120 giorni dall'inizio dell'accertamento</p> <p>Ai fini del monitoraggio, il calcolo dei risultati verrà garantito dal sistema ASIL e dall'attestazione del comandante del NIL per quanto attiene all'attività ispettiva dei militari del NIL stesso.</p>
Missione	026 - Politiche per il lavoro
Programma	26.002 - Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro 26.003 - Servizi territoriali del lavoro
Data di inizio	01/01/19
Data di completamento	31/12/19
Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa	25/70
MISSIONI - PROGRAMMI	
MISSIONE	PROGRAMMA
026 - POLITICHE PER IL LAVORO	26.002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro. 26.003- Servizi territoriali per il lavoro

INDICATORI			VALORI TARGET		
N.	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Baseline	2019
1	<p>L'indicatore (IEV) "INDICATORE DI EFFICACIA DELL'ATTIVITA' DI VIGILANZA" è composto da due sub indicatori: IEV1 (Indicatore di presenza) e IEV2 (Indicatore di Irregolarità) e da un BONUS LI (Bonus lavoratori irregolari). Per lasciare parziale discrezionalità all'Ufficio nella determinazione della strategia ispettiva, l'obiettivo viene calcolato come somma dei due sub-obiettivi, alla quale è poi aggiunto l'eventuale Bonus (BONUS LI) conseguito, al fine di tener conto del maggior impegno richiesto dalla lavorazione di pratiche che riguardino più di 5 lavoratori.</p> <p>Il valore target del sub indicatore di presenza (IEV1) è 98, pari al 98% degli accessi effettuati rispetto al programmato; Il valore target del sub indicatore di effettività (IEV2) è 52, pari al 52% di irregolarità riscontrata nelle pratiche ispettive definite.</p> <p><b>I due valori possono compensarsi tra loro purchè la percentuale di irregolarità non sia inferiore al 45% per quanto attiene alla vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale (VO) e al 63% per quanto attiene alla vigilanza in materia di salute e sicurezza (VT).</b></p> <p>Il <b>Bonus LI</b> è riconosciuto nelle seguenti misure:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>0,02 punti</b> per ogni pratica archiviata nel periodo di riferimento con un numero di <b>lavoratori irregolari compreso tra 5 e 10;</b></li> <li>• <b>0,06 punti</b> per ogni pratica archiviata nel periodo di riferimento che contenga con un numero di <b>lavoratori irregolari compreso tra 11 e 15;</b></li> <li>• <b>0,15 punti</b> per ogni pratica archiviata nel periodo di riferimento che contenga con un numero di <b>lavoratori irregolari pari o superiore a 16.</b></li> </ul> </p> <p>Il valore target complessivo dell'Indicatore IEV è 150</p>	<p>L'indicatore (IEV) è così calcolato:  <math>(IEV) = (IEV1) + (IEV2) + (BONUS LI)</math> dove  <math>IEV1 = \text{Numero di ispezioni effettuate nel periodo} / \text{Numero ispezioni programmate} \times 100</math>  <math>IEV2 = \text{Numero di ispezioni di vigilanza tecnica o ordinaria irregolari definite nel periodo} / (\text{numero di ispezioni totali di vigilanza tecnica o ordinaria definite nel periodo}) \times 100</math> </p> <p>La somma dei due valori è eventualmente riparametrata in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi minimi stabiliti per VO e VT.</p> <p>Bonus LI, così calcolato:  valore = 0,02 punti per ogni pratica archiviata con un numero di lavoratori irregolari da 5 a 10;  valore = 0,06 punti per ogni pratica archiviata con un numero di lavoratori irregolari da 11 a 15;  valore = 0,15 punti per ogni pratica archiviata con un numero di lavoratori irregolari pari o superiore a 16.</p> <p>Per la definizione di lavoratore irregolare rilevano solo le violazioni sostanziali e il lavoratore è conteggiato una sola volta per ciascuna pratica, anche se indicato in più verbali della stessa, ed anche se oggetto di più violazioni.</p> <p>Salvo che siano già conteggiati perchè rientranti nella precedente casistica, sono equiparati ai lavoratori irregolari anche quelli per i quali sia emessa una diffida accertativa.</p>	Indicatore di output		150
2	<p>L'indicatore (IED) "INDICATORE DI EFFICIENZA NELLA DEFINIZIONE DEGLI ACCERTAMENTI" è definito come rapporto tra le ispezioni in materia di lavoro e legislazione sociale definite nel periodo di riferimento con esito regolare entro 120 giorni dall'accesso ispettivo e il totale delle ispezioni in materia di lavoro e legislazione sociale definite nello stesso periodo con esito regolare. Per ogni ispezione definita come regolare, il sistema SGIL valuterà se il primo accesso ispettivo è avvenuto entro 120 giorni dalla conferma della comunicazione di regolarità.</p> <p>Il valore target dell'Indicatore IED è 80, pari alla percentuale minima di ispezioni regolari che devono essere definite e consuntivate entro 120 giorni dalla prima attività ispettiva.</p>	<p>L'indicatore (IED) è così calcolato:  <math>\text{Numero di ispezioni regolari definite nel periodo con prima attività ispettiva entro i 120 giorni dalla comunicazione di definizione degli accertamenti} / \text{Numero di ispezioni regolari definite nel periodo} \times 100</math> </p>	Indicatore di output		80

FASI DI ATTUAZIONE DELL'OBIETTIVO ANNUALE					
Codice	Fase	Inizio	Termine	Risultato atteso	Peso %
6.ITL.1	Programmazione periodica degli interventi richiesti, secondo le linee d'azione individuate	01/01/19	31/12/19	Individuazione degli interventi da effettuare nel periodo di riferimento	25%
6.ITL.2	Realizzazione degli interventi programmati	01/01/19	31/12/19	Attuazione degli interventi	60%
6.ITL.3	Verifica periodica dei risultati raggiunti	01/01/19	31/12/19	Redazione e trasmissione dei report periodici	10%
6.ITL.4	Monitoraggio periodico della chiusura delle pratiche regolari	01/01/19	31/12/19	Rispetto del termine di chiusura	5%
<b>Totale</b>					<b>100%</b>

**OBIETTIVO OPERATIVO**

6.ITL

**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			
<b>Area Funzionale</b>	<b>Area III</b>	F7			
		F6			
		F5			
		F4			
		F3			
		F2			
		F1			
		<b>Area II</b>	F6		
			F5		
	F4				
	F3				
	F2				
	F1				
	<b>Area I</b>	F3			
		F2			
		F1			

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

**NOTE**

Le risorse finanziarie sono state inserite nella scheda obiettivo del piano operativo B.2.3 della DC Risorse umane, bilancio e affari generali.

OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNUALE 2019					
Centro di responsabilità amministrativa (CDR)	DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI				
Ufficio e Dirigente	ITL di _____				
Codice obiettivo specifico I livello collegato	A.2.1				
Codice scheda obiettivo	7.ITL				
Obiettivo	Garantire la soddisfazione delle pretese, in particolare patrimoniali, dei lavoratori attraverso l'utilizzo tempestivo ed efficiente degli istituti previsti dagli artt. 11 e 12 del D. Lgs. n.124/2004.				
Descrizione	L'obiettivo si realizza rispondendo alle esigenze, soprattutto di tipo patrimoniale dei lavoratori, attraverso il tempestivo ed efficiente utilizzo degli istituti della Conciliazione Monocratica e della Diffida Accertativa. Per quanto attiene la Conciliazione Monocratica, viene misurato il tempo di attivazione della stessa (calcolato come data di convocazione delle parti) rispetto alla data di presentazione della Richiesta di Intervento, nel ragionevole convincimento che l'efficacia di tale istituto dipenda dalla tempestività del suo utilizzo. Viene, inoltre, misurata la percentuale di Conciliazioni Monocratiche con esito positivo rispetto a quelle in cui si sono presentate entrambe le parti. Per Conciliazione con esito positivo si intende quella cui consegue un verbale di conciliazione con esito positivo, indipendentemente dall'effettivo pagamento della somma conciliata. Con questo indicatore si intende valutare la capacità conciliativa dell'Ufficio Per quanto attiene le Diffide Accertative, viene misurato il numero di Diffide Accertative convalidate ovvero ottemperate ovvero per le quali sia stata richiesta la Conciliazione Monocratica ex art. 12 D.lgs. 124/04 rispetto a quelle emesse al fine di valutare la capacità di emettere Diffide Accertative valide.				
Missione	026 - Politiche per il lavoro				
Programma	26.002 - Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro 26.003 - Servizi territoriali del lavoro				
Data di inizio	01/01/19				
Data di completamento	31/12/19				
Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa	15/70				
MISSIONI - PROGRAMMI					
MISSIONE			PROGRAMMA		
026 - POLITICHE PER IL LAVORO			26.002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro. 26.003- Servizi territoriali per il lavoro		
INDICATORI					
N.	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Baseline	2019
1	L'Indicatore di tempestività delle CM (IS1) è definito come rapporto tra le Conciliazioni Monocratiche ex art. 11, comma 1, D.lgs 124/2004 attivate entro 90 giorni dalla data di ricezione della relativa RI nel periodo di riferimento e tutte le conciliazioni monocratiche ex art. 11, comma 1, D.lgs 124/2004 attivate nel periodo di riferimento. Il valore target dell'Indicatore (IS1) è 70, pari alla percentuale minima delle Conciliazioni Monocratiche da attivare entro tre mesi dalla corrispondente Richiesta di Intervento	IS1 = Numero Conciliazioni Monocratiche ex art. 11, comma 1, D.lgs. 124/04 attivate nel periodo di riferimento entro 90 giorni dalla data di ricezione della corrispondente Richiesta di Intervento / Numero Conciliazioni Monocratiche ex art. 11, comma 1, D.lgs. 124/04 attivate nel periodo di riferimento x 100	Indicatore di output		70
2	L'Indicatore di efficacia delle CM (IS2) è definito come rapporto tra le Conciliazioni Monocratiche ex art. 11, comma 1, D.lgs 124/2004 con esito positivo nel periodo di riferimento e le Conciliazioni Monocratiche ex art. 11, comma 1, D.lgs 124/2004 in cui sono comparse entrambe le parti nel periodo di riferimento. Il valore target dell'Indicatore (IS2) è 68, pari alla percentuale minima delle Conciliazioni Monocratiche con esito positivo rispetto a quelle in cui si sono presentate entrambe le parti.	IS 2 = Numero conciliazioni monocratiche ex art. 11, comma 1, D.lgs. 124/04 con esito positivo / Numero conciliazioni monocratiche ex art. 11, comma 1, D.lgs. 124/2004 in cui sono comparse entrambe le parti x 100	Indicatore di output		68
3	L'Indicatore di qualità delle DA (IS3) è definito come rapporto tra le Diffide Accertative con esito positivo nel periodo di riferimento e le Diffide Accertative emesse nel periodo di riferimento. Il valore target dell'Indicatore (IS3) è 95, pari alla percentuale minima delle Diffide Accertative con esito positivo rispetto a quelle emesse.	IS3 = (Numero DA convalidate + Numero DA Ottemperate + Numero DA con richiesta CM) / (Numero DA convalidate + Numero DA Ottemperate + Numero DA con richiesta CM + Numero diffide accertative non	Indicatore di output		95
FASI DI ATTUAZIONE DELL'OBIETTIVO ANNUALE					
Codice	Fase	Inizio	Termine	Risultato atteso	Peso % della fase
7.ITL.1	Valutazione delle RI pervenute	01/01/19	31/12/19	Individuazione della procedura da attivare (Ispezione, CM, atti)	20%
7.ITL.2	Programmazione periodica dell'attività di CM	01/01/19	31/12/19	Calendarizzazione delle attività	10%
7.ITL.3	Trattazione delle pratiche	01/01/19	31/12/19	Definizione positiva delle conciliazioni e adozione di diffide accertative con esito positivo	60%
7.ITL.4	Verifica periodica dei risultati raggiunti	01/01/19	31/12/19	Report periodici	10%
<b>Totale</b>					<b>100%</b>

**OBIETTIVO OPERATIVO**

7.ITL

**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			
<b>Area Funzionale</b>	<b>Area III</b>	F7			
		F6			
		F5			
		F4			
		F3			
		F2			
		F1			
		<b>Area II</b>	F6		
			F5		
	F4				
	F3				
	F2				
	F1				
	<b>Area I</b>	F3			
		F2			
		F1			

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

**NOTE**

Le risorse finanziarie sono state inserite nella scheda obiettivo del piano operativo B.2.3 della DC Risorse umane, bilancio e affari generali.



ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNUALE 2019					
Centro di responsabilità amministrativa (CDR)	DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI				
Struttura e dirigente	ITL di _____				
Codice obiettivo specifico I livello collegato	FUORI DIRETTIVA				
Codice scheda obiettivo	8.ITL				
Obiettivo	Assicurare l'operatività dell'Ufficio legale e contenzioso attraverso la riduzione o almeno il mantenimento della giacenza dei rapporti ex art. 17 L. 689/1981.				
Descrizione	L'obiettivo si propone di non aumentare la giacenza dei rapporti. Per ottenere tale obiettivo viene preso in considerazione il rapporto tra le giacenze rilevate all'inizio dell'anno e quelle rilevate alla fine dello stesso. L'obiettivo si intende raggiunto se tale rapporto ha un valore almeno pari ad 1 (che equivale almeno al mantenimento dello stock di inizio anno). A tal fine sono presi in considerazione tutti i rapporti trasmessi dagli ispettori dell'Agenzia o dagli Istituti. Al fine di non penalizzare gli Uffici che abbiano già azzerato o siano vicini ad eliminare l'arretrato di rapporti ex art. 17, per gli ITL che, a inizio anno, abbiano una giacenza inferiore al 5% del numero dei rapporti pervenuti nel 2018, il rapporto di cui sopra viene calcolato tra le giacenze rilevate all'inizio dell'anno e quelle rilevate al 15 novembre 2019.				
Missione	026 - Politiche per il lavoro				
Programma	26.002 - Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro 26.003 - Servizi territoriali del lavoro				
Data di inizio	01/01/19				
Data di completamento	31/12/19				
Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa	15/70				
MISSIONI - PROGRAMMI					
MISSIONE			PROGRAMMA		
026 - POLITICHE PER IL LAVORO			26.002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro. 26.003- Servizi territoriali per il lavoro		
INDICATORI			VALORI TARGET		
N.	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Baseline	2019
1	<b>Giacenza Rapporti</b> L'indicatore è dato dal rapporto tra le giacenze di rapporti rilevati all'inizio dell'anno e quelli rilevati alla fine dell'anno.	Giacenze rilevate all' 01.01.19 / Giacenze rilevate al 31.12.19 Per i soli uffici che al 01.01.19 abbiano rilevato una giacenza inferiore al 5% dei rapporti pervenuti nel 2018; giacenze rilevate all'01.01.19 / Giacenze rilevate al 15.11.19	Indicatore di output		≥1
FASI DI ATTUAZIONE DELL'OBIETTIVO ANNUALE					
Codice	Fase	Inizio	Termine	Risultato atteso	Peso % della fase
8.ITL.1.1	Analisi e approfondimento delle criticità sussistenti ed individuazione dei correttivi da adottare al fine di migliorare la produttività	01/01/19	31/03/19	definizione degli interventi da realizzare	20%
8.ITL.1.2	Attuazione degli interventi definiti	01/04/19	15/12/19	Azioni volte a rendere operativi i correttivi	75%
8.ITL.1.3	Verifica dei risultati raggiunti	16/12/19	31/12/19	Report finale	5%
<b>Totale</b>					<b>100%</b>

IL DIRIGENTE

IL DIRETTORE CENTRALE

**OBIETTIVO OPERATIVO**

8.ITL

**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			
<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	
	<b>0</b>

**NOTE**

Le risorse finanziarie sono state inserite nella scheda obiettivo del piano operativo B.2.3 della DC Risorse umane, bilancio e affari generali.

OBIETTIVO INDIVIDUALE ANNUALE 2019	
Centro di responsabilità amministrativa (CDR)	DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, BILANCIO E AFFARI GENERALI
Struttura e dirigente	ITL di _____
Codice obiettivo specifico I livello collegato	B.1.1 - B.2.1
Codice scheda obiettivo	9.ITL
Obiettivo	Contribuire, per la parte di competenza, all'attuazione e al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e alla realizzazione e al monitoraggio delle misure di promozione in materia di pari opportunità. Garantire, per la parte di competenza, gli adempimenti necessari alla definizione del ciclo della performance anche attraverso il coordinamento con il competente ILL.
Descrizione	Cura degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione ed al monitoraggio del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso il coinvolgimento degli Stakeholders di riferimento per l'individuazione delle esigenze di trasparenza e di prevenzione della corruzione ai fini dell'individuazione dei contenuti del Piano per il triennio; elaborazione e aggiornamento dei dati di competenza da pubblicare per l'annualità 2019; ricognizione dei servizi per i profili di competenza ai fini dell'aggiornamento degli standard di qualità e del loro monitoraggio; aggiornamento, per i profili di competenza, della mappatura delle aree di rischio dell'azione amministrativa propedeutica alla previsione di successive misure. Cura degli adempimenti di competenza funzionali all'attuazione delle misure di promozione delle pari opportunità. Cura degli adempimenti di competenza funzionali alla realizzazione del monitoraggio intermedio e finale relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai fini del ciclo della performance
Missione	026 - Politiche per il lavoro
Programma	26.002 - Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro 26.003 - Servizi territoriali del lavoro
Data di inizio	01/01/19
Data di completamento	31/12/19
Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa	5/70

MISSIONI - PROGRAMMI	
MISSIONE	PROGRAMMA
026 - POLITICHE PER IL LAVORO	26.002- Programmazione e coordinamento della vigilanza in materia di prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro. 26.003- Servizi territoriali per il lavoro

INDICATORI		VALORI TARGET			
N.	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Baseline	2019
1	Livello di attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità	Percentuale di misure attuate rispetto a quelle programmate per l'anno di riferimento	Indicatore di risultato		100%
1	Livello di attuazione degli obiettivi assegnati per il raggiungimento degli obiettivi della performance	Realizzazione dei monitoraggi rispetto alle tempistiche assegnate. Corrispondenza dei dati inseriti con i dati effettivi.	Indicatore di risultato		100%

FASI DI ATTUAZIONE DELL'OBIETTIVO ANNUALE					
Codice	Fase	Inizio	Termine	Risultato atteso	Peso % della fase
9.ITL.1.1	Attuazione, per i profili di competenza, delle misure previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ivi compresi il coinvolgimento degli Stakeholders di riferimento per l'individuazione delle esigenze di trasparenza da rispettare, l'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio.	01/01/19	31/12/19	Tempestivo riscontro alle richieste del Responsabile per la trasparenza, pervenute anche per il tramite della Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali, ai fini della definizione dei contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	30%
9.ITL.1.2	Selezione, elaborazione ed aggiornamento dei dati di competenza da pubblicare ai fini dell'attuazione delle misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, con specifico riferimento all'annualità 2018.	01/01/19	31/12/19	Inserimento dei dati negli applicativi informatici predisposti dal MLPS per l'attuazione delle misure in materia di trasparenza e/o trasmissione dei dati ai fini della pubblicazione secondo le modalità indicate dal Responsabile per la trasparenza	30%
9.ITL.1.3	Monitoraggio delle azioni di competenza previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed elaborazione di proposte, per i profili di competenza, ai fini del suo aggiornamento.	01/01/19	31/12/19	Tempestivo riscontro alle richieste del Responsabile per la trasparenza, pervenute anche per il tramite della Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali, in merito all'attuazione delle misure previste	20%
9.ITL.1.4	Adozione e monitoraggio delle azioni di competenza ai fini della promozione delle pari opportunità	01/01/19	31/12/19	Tempestivo riscontro alle richieste di relazione in merito alle azioni positive poste in essere.	10%
9.ITL.1.5	Inserimento dei dati relativi al monitoraggio intermedio e finale per il ciclo della performance	01/01/19	31/12/19	Realizzazione del monitoraggio nei tempi richiesti.	10%
<b>totale</b>					<b>100%</b>

**OBIETTIVO OPERATIVO**

9.ITL

**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			
<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	
	<b>0</b>

**NOTE**

Le risorse finanziarie sono state inserite nella scheda obiettivo del piano operativo B.2.3 della DC Risorse umane, bilancio e affari generali.