

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA POLITICHE SOCIALI

ALLEGATO 1

IL MONITORAGGIO SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI RELATIVO AL CICLO DELLA PERFORMANCE PRECEDENTE_ ANNO 2021.

A. Performance organizzativa		
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? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/>	Organo di vertice politico-amministrativo
	<input checked="" type="checkbox"/>	Dirigenti di I fascia e assimilabili
	<input checked="" type="checkbox"/>	Dirigenti di II fascia e assimilabili
	<input type="checkbox"/>	Stakeholder esterni
	<input checked="" type="checkbox"/>	Altro: OIV
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 checked="" type="checkbox"/>	No, nessuna modifica
	<input checked="" type="checkbox"/>	No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno (1)

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) (2)	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)		9	<input type="checkbox"/>	50% - 100%	<input checked="" type="checkbox"/>	50% - 100%
			<input type="checkbox"/>	1% - 49%	<input type="checkbox"/>	1% - 49%
			<input checked="" type="checkbox"/>	0%	<input type="checkbox"/>	0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili		36	<input type="checkbox"/>	50% - 100%	<input checked="" type="checkbox"/>	50% - 100%
			<input type="checkbox"/>	1% - 49%	<input type="checkbox"/>	1% - 49%
			<input checked="" type="checkbox"/>	0%	<input type="checkbox"/>	0%
Non dirigenti		636	<input type="checkbox"/>	50% - 100%	<input checked="" type="checkbox"/>	50% - 100%
			<input type="checkbox"/>	1% - 49%	<input type="checkbox"/>	1% - 49%
			<input checked="" type="checkbox"/>	0%	<input type="checkbox"/>	0%

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA POLITICHE SOCIALI

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		

C. Processo di attuazione del ciclo della <i>performance</i> Struttura Tecnica Permanente (STP)	
C.1 Quante unità di personale totale operano nella STP?	(valore assoluto) 3 *
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) 0 3 0
C.3 Indicare il costo annuo della STP distinto in: (4) - 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)	<input type="checkbox"/> la STP ha un numero adeguato di personale
	<input checked="" type="checkbox"/> la STP ha un numero insufficiente di personale
	<input type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale
	<input checked="" type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale
	<input type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico
	<input checked="" type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA POLITICHE SOCIALI

D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici				
D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?				
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>)		
		Una parte delle strutture periferiche:(<i>specificare quali</i>)		
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, - Altro sistema, - Altro sistema,		Automatica	Manuale	Nessuna
		X		
		X		
		X		
		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		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? (5) - Sistema di contabilità generale - Sistema di contabilità analitica - Altro sistema,		Obiettivi strategici		Obiettivi operativi
		X		X
		X		X

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA POLITICHE SOCIALI

NOTE:

SEZIONE A

- (1) A3: ALCUNE DG HANNO RISPOSTO: *“No, nessuna modifica”* altre *“No, non sono state rilevate criticità in corso d’anno”*;
- (2) B1: IL DATO AL 31.12.2020 DEL PERSONALE IN SERVIZIO NON È STATO OGGETTO DELLA PRESENTE RILEVAZIONE;
- (3) B1: AI 9 DIRIGENTI APICALI ASSEGNATARI DI OBIETTIVI INDICATI NELLA TABELLA DEVE AGGIUNGERSI ANCHE IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E DELLA CORRUZIONE (ASSEGNATARIO QUEST’ULTIMO DEGLI OBIETTIVI DAL PIANO DI PERFORMANCE); N. 1 DIRIGENTE GENERALE TITOLARE DI INCARICO DI STUDIO E ULTERIORI 10 DIRIGENTI GENERALI DIVERSAMENTE COLLOCATI;

SEZIONE D

- (4) C3: I DATI RELATIVI ALLA STRUTTURA TECNICA PERMANENTE SONO REPERIBILI SUL PORTALE INIT DEL MEF;
- (5) D6: ES. APPLICATIVI UTILIZZATI INDICATI DALLE DG:
APPLICATIVO MAPPATURA PROCEDIMENTI E RISK MANAGEMENT;
SICOGE/INIT GESTIONE BILANCIO;
APPLICATIVO MONITORAGGIO DIRETTIVA E CONTROLLO DI GESTIONE;
PROTOCOLLO INFORMATICO FOLIUM;
SISTEMA DI RILEVAZIONE DELLE PRESENZE ZUCCHETTI, HCM (IN FASE DI DESTITUZIONE GLPERS);
SISTEMA INFORMATIVO MULTIFONDO PER IL PON INCLUSIONE;
SISTEMA INFORMATIVO FAMI PER LE RISORSE DEL FAMI;
SISTEMA INFORMATIVO ERA PER LE RISORSE DEL PON/POC LEGALITA’.