

AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE 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
	Si, modifiche agli obiettivi strategici e operativi
	X No, nessuna modifica
	No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno

NOTE SEZIONE A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

A1. GLI OBIETTIVI SONO STATI MONITORATI ALLA SCADENZA DEL PRIMO SEMESTRE. PUR PRESENTANDO ALCUNI RITARDI RISPETTO AI RISULTATI PREVISTI DI PERFORMANCE, IL DIRETTORE GENERALE PRO TEMPORE NON HA RITENUTO OPPORTUNO RIMODULARE, RITENENDO CHE I RISULTATI COMPLESSIVI DELL'AMMINISTRAZIONE FOSSERO ANCORA RAGGIUNGIBILI E CHE NON CI FOSSERO EVENTI ESOGENI CHE NE GIUSTIFICASSERO LA RIMODULAZIONE.

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	1	1		50% - 100%		50% - 100%
				1% - 49%		1% - 49%
				0%		0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	6	7	x	50% - 100%		50% - 100%
				1% - 49%		1% - 49%
				0%		0%
Non dirigenti	217	75		50% - 100%		50% - 100%
			x	1% - 49%	x	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	1	In corso	X	si		50% - 100%
				no		1% - 49%
						0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	7	30/11/2019		si		50% - 100%
			X	no		1% - 49%
					X	0%
Non dirigenti	239	30/11/2019		si		50% - 100%
			X	no	X	1% - 49%
						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	1	In corso	X	si		50% - 100%
				no		1% - 49%
						0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	6	In corso	X	si		50% - 100%
				no		1% - 49%
						0%
Non dirigenti	217	In corso	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					36	23	9	7

NOTE SEZIONE B. PERFORMANCE INDIVIDUALE:

B.1 I DIRIGENTI DI II FASCIA ERANO 7 AD INIZIO 2018 E 6 AL TERMINE DEL 2018 A CAUSA DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DELLA DOTT.SSA MARINELLA COLUCCI ALLA FINE DI NOVEMBRE (27/11/2018). ALLA DATA DEL 31/12/2019, L'ANPAL SI COMPONEVA DI N. 217 UNITÀ DI PERSONALE, DI CUI 75 PROVENIENTI DAL COMPARTO ENTI CENTRALI, E 142 UNITÀ DI PERSONALE PROVENIENTE DAL COMPARTO RICERCA.

B.3. AL MOMENTO DELLA COMPILAZIONE DEL QUESTIONARIO, LA VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE DI PRIMA FASCIA È ANCORA IN CORSO.

LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE È STATA EFFETTUATA PER TUTTE LE RISORSE AD ECCEZIONE DI UNA CHE HA ANCORA IN CORSO LA PROCEDURA DI CONTRADDITTORIO CON L'AMMINISTRAZIONE.

B.4 RISPETTO AL TOTALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE VALUTATO (N.75) SI EVIDENZIA CHE IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE ADOTTATO DALL'ANPAL, CON DECRETO N. 350 DEL 22/08/2018 PREVEDE 4 FASCE DI VALUTAZIONE RIPORTATE IN ORDINE DECRESCENTE DI VALORE NELLO SCHEMA.

COME RILEVATO DALL'OIV NELLA RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI DELL'ANPAL 2018 IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DI CUI AL SUINDICATO DECRETO. SARÀ OGGETTO DI REVISIONE IN SEGUITO ALL'INTRODUZIONE DEL D.LGS. N. 74/2017 E ALLA PUBBLICAZIONE DELLE RELATIVE LINEE GUIDA DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA.

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

1. Per il quesito C 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'ANPAL, ai sensi dell'art. 4, co. 16, del d.lgs. n. 150 del 2015, si avvale dell'OIV del Ministero medesimo.

D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici	
D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	1
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:	X 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</i>

	quali)		
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		
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	
	X	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	
	X		X	

NOTE SEZIONE D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO SISTEMI INFORMATIVI E SISTEMI INFORMATICI:

IN ANPAL È CODIFICATO UN SISTEMA DI PROCEDURE PER LA GESTIONE E IL CONTROLLO (SI.GE.CO) DEI FONDI STRUTTURALI E DI INVESTIMENTI EUROPEI, FSE E IOG. TALE MANUALE DELLE PROCEDURE SI AVVALE DELLA GESTIONE DEI FONDI ATTRAVERSO I SUOI SISTEMI INFORMATIVI, **SIGMA** – SISTEMA INFORMATIVO DI GESTIONE, MONITORAGGIO E AUDIT- DEL PON SPAO E DEL PON IOG, SISTEMA NAZIONALE DI MONITORAGGIO DEI FONDI SIE DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE E **SFC** – SYSTEM FOR FUND MANAGEMENT IN THE EUROPEAN UNION – IL SISTEMA INFORMATIVO DELLA COMMISSIONE EUROPEA PER IL MONITORAGGIO DEI FONDI STRUTTURALI E DI INVESTIMENTI EUROPEI.

DETTO SISTEMA DI PROCEDURE È APPLICATO ALLA GESTIONE DI TUTTI GLI INTERVENTI GESTITI DA ANPAL E NON UNICAMENTE ALLA GESTIONE DEI PROGRAMMI OPERATIVI FINANZIATI CON FONDI SIE.

TALE SISTEMA È STATO MUTUATO DALL'ESPERIENZA DEI FONDI COMUNITARI NELL'OTTICA DI OTTIMIZZAZIONE DEI PROCESSI E DELLA SPESA.