

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE		
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo è sufficientemente conforme a quanto previsto dalla delibera CIVIT n.5. Si rileva, un'attenta evidenziazione dell'incidenza dei fattori esterni sull'attività dell'Istituto intervenuti per l'anno di riferimento. I dati riportati corrispondono alle informazioni contenute nelle fonti utilizzate per la validazione. L'esposizione è chiara e comprensibile.	SI
2.2	L'amministrazione	La Relazione conformemente alle indicazioni della Delibera CIVIT n.5, propone un quadro sintetico dei dati quali e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione. Si rileva che l'Amministrazione ha avviato il percorso per la rilevazione del benessere organizzativo in quanto può considerarsi concluso il processo di integrazione dei soppressi enti. I dati sono confermati dalle fonti considerate. Le informazioni risultano chiare e comprensibili anche nei loro aspetti tecnici.	SI
2.3	I risultati raggiunti	L'esposizione è risultata conforme alle indicazioni della CIVIT; i risultati conseguiti sono sintetici ed esaustivi conformemente alle indicazioni della Delibera Civit n.5/12. I dati forniti sono in linea con le risultanze esposte nelle successive sezioni. L'esposizione dei contenuti è lineare e di facile comprensione.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Risultano soddisfatti i criteri di esposizione e di contenuto. I contenuti sono attendibili. L'esposizione sia delle criticità che delle opportunità risulta lineare, sintetica e comprensibile.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>	Struttura e contenuti dell'albero della performance sono coerenti con le indicazioni CIVIT in materia (delibere 112 /2010 e 5/2012), nonché con il Sistema di misurazione e valutazione dell'Inps e con i documenti programmatici. Gli obiettivi sono indicati in maniera puntuale con i corrispettivi indicatori di outcome, espressi sia in termini numerico quantitativi che descrittivi. Attendibilità: Gli indicatori di outcome riportati corrispondono agli obiettivi strategici contenuti nel Piano della performance 2013;	SI
3.2	Obiettivi strategici	Le indicazioni strategiche degli Organi sono tradotte in L.I. e declinate in L.G.G. che rappresentano i contenitori dei P.o e dei O.operativi assegnati alla responsabilità delle strutture centrali e territoriali. Per ciascuna L.I. viene riportata la sintesi del risultato raggiunto e la percentuale di realizzazione delle L.G.G. sia per le Direzioni Centrali che per le strutture territoriali. Le informazioni esposte risultano da complesse procedure di controllo di gestione dell'attività centrale, adottate in Istituto da alcuni anni. Le attività riportate nel paragrafo sono anche state oggetto di verifica nell'ambito della Relazione di controllo strategico 2013. La comprensione dei contenuti è agevolata dalla rappresentazione grafica delle informazioni in tabelle riassuntive.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	L'esposizione è conforme ai dettati CIVIT. La valutazione è il risultato dall'aggregazione del dato analitico di ciascun indicatore in funzione di specifici pesi e parametri di raggruppamento. Le informazioni esposte sono il risultato delle complesse procedure di controllo di gestione adottate in Istituto da anni. I risultati risultano ben dettagliati nell'Allegato 1 Tab2.1. Le attività riportate nel paragrafo sono state oggetto di verifica nell'ambito della Relazione di controllo strategico 2012. Le informazioni nonostante la tecnicità risultano comprensibili.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il sistema di pianificazione, gli obiettivi e gli indicatori adottati, esposti conformemente ai principi del D.Lgs. 150/2009, sono stati dettagliati anche per quanto attiene alle gestioni degli Enti soppressi ex lege 214. I risultati sono attendibili. Si evidenzia la qualità del sistema di rilevazione adottato per ciò che concerne l'affidabilità e la tempestività dei dati, la loro rilevanza rispetto agli obiettivi strategici, la possibilità di elaborazioni a diversi livelli di analiticità/sinteticità. Le tabelle con cui sono esposti gli obiettivi di produzione e relativi risultati risultano di ottima comprensione anche in riferimento all'esposizione del risultato complessivo nazionale.	SI

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ		
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE		
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Le fasi i tempi ed i soggetti responsabili sono esposti in maniera puntuale e conforme alla delibera civit n.5/12 Le informazioni riportate nella sezione sono coerenti con le fonti consultate Le informazioni sono sintetiche e sistematiche	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	La sezione risulta sufficientemente conforme alle indicazioni della Delibera 5 della CiVIT. La relazione evidenzia come il ciclo di gestione della performance è stato influenzato dalla progressiva integrazione organizzativa delle strutture centrali e territoriali ed, inoltre, sottolinea la necessità di una maturazione culturale ai diversi livelli organizzativi attraverso interventi gestionali e formativi. Le informazioni riportate risultano confermate dagli atti amministrativi consultati. L'esposizione sintetica del processo di programmazione e budget e l'utilizzo di tavole riassuntive agevolano la comprensibilità della sezione esaminata	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	Nelle tabelle 2.1 "Obiettivi strategici" sono riportati le informazioni e i dati richiesti	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	Si prende atto della documentazione inviata dall'Amministrazione	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Si prende atto della documentazione inviata dall'Amministrazione	SI