

Alla Commissaria Straordinaria
Al Presidente del Civ
Ai Consiglieri del Civ
Al Direttore Generale

Gentili tutti,

al termine del mio mandato quale Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ritengo doveroso fornire una sintesi delle principali attività svolte dall'OIV in Istituto.

L'Organismo Indipendente di Valutazione da me presieduto giunto a scadenza ha avuto quali validi componenti la prof.ssa Lidia D'Alessio, nominata con la determinazione presidenziale n. 27 dell'8 settembre 2020 e il prof. Renato Ruffini, nominato con determinazione presidenziale n.1 dell'11 gennaio 2021.

L'OIV nella sua funzione indipendente di monitoraggio e controllo ha svolto la sua attività, attraverso incontri periodici, con la redazione dei documenti di monitoraggio¹ contenenti osservazioni e proposte, nonché con la formulazione dei previsti pareri vincolanti² espressi a seguito dell'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) ed in occasione dei successivi aggiornamenti dello stesso.

Nella sezione Internet Amministrazione trasparente, nella sezione OIV della Intranet dell'Istituto e sul Portale della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica sono pubblicati i documenti prodotti dall'Organismo nel corso del mandato.

¹ Relazione sullo stato di realizzazione e sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. (art. 14, co. 4 lett. a) e g) d.lgs. 150/2009) anni 2020 – 2021 – 2022.

² Pareri vincolanti ex art. 7 d.lgs. 150/2009 s.m.i.

Il clima di proficua collaborazione instaurato con gli Organi e con la Tecnostruttura dell'Istituto, durante questo mio secondo mandato ha consentito di completare il processo di miglioramento del sistema di misurazione e valutazione della performance nel rispetto del quadro normativo vigente.

L'OIV attraverso un costante lavoro di esame e verifica del funzionamento del SMVP ha guidato l'Amministrazione verso un progressivo ridimensionamento della logica di misurazione delle attività in termini di gestione dell'efficienza interna, per approdare ad una metodologia il cui obiettivo primario è la misurazione e valutazione del reale risultato erogato all'utente finale.

Nel rispetto dei reciproci ruoli, l'Amministrazione è stata accompagnata in un convinto percorso di *fine tuning* delle strategie e degli obiettivi perseguiti in funzione della creazione del Valore Pubblico per rispondere più efficacemente e con maggiore efficienza alle esigenze degli utenti e soddisfare quelle politiche di welfare che generano benessere sociale.

Attraverso un'azione di graduale reengineering di indicatori e obiettivi, il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato di anno in anno aggiornato in funzione della soddisfazione dell'utenza e del miglioramento del benessere di cittadini, imprese e stakeholder.

L'Amministrazione ha così negli anni abbandonato progressivamente la logica autoreferenziale, che caratterizzava la valutazione della performance, a beneficio di una più trasparente e chiara rendicontazione dei risultati raggiunti.

Tutto il percorso effettuato di confronto sulle metodologie di misurazione e valutazione della performance ha portato l'Amministrazione ad adottare per il 2024 un Sistema del Valore pubblico, che accoglie le sfide degli obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda ONU 2030 e gli obiettivi di Benessere Equo Sostenibile (BES).

Sistema che necessariamente evolve verso una logica di misurazione della produzione e della qualità più rispondente all'attuale realtà produttiva dell'Istituto: digitalizzata, automatizzata e con ampio utilizzo della modalità lavorativa dello smart working.

Nel corso del mandato, inoltre, l'OIV ha inteso indirizzare la performance verso una più efficace ed equa gestione e del capitale umano, in funzione non solo del miglioramento della qualità delle prestazioni e dei servizi ma anche dello sviluppo delle professionalità e della valorizzazione del merito. L'Amministrazione, con l'apporto dell'Organismo ed in linea con le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica ha perfezionato il sistema di valutazione individuale per il personale appartenente alle aree A, B e C.

L'attuale SMVP individuale delle predette aree A, B e C risulta sviluppato in logica premiale rispondendo, quindi, ad una duplice funzione di strumento utile sia alla corresponsione del trattamento economico accessorio e sia a indirizzare la crescita professionale. Grazie alla costante collaborazione instaurata con

gli Organi, l'OIV è anche intervenuto in merito alla metodologia di valutazione del Direttore Generale, allineando l'Istituto con quanto disposto dal legislatore³.

L'introduzione della valutazione individuale per le aree A, B e C, il recepimento delle indicazioni dell'Organismo in ordine alla metodologia di valutazione dell'Organo di vertice e la regolamentazione del Bonus reputazionale per la Dirigenza hanno contribuito a perfezionare la metodologia della performance individuale.

Nel corso del mandato è inoltre intervenuta una importante innovazione normativa⁴ che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale documento unico triennale di programmazione e governance che assorbe, modificando e abrogando, molti dei piani che le Pubbliche Amministrazioni erano tenute a predisporre.

Nell'ambito delle funzioni affidate dalla norma all'Organismo, si è intervenuti per migliorare la rendicontazione dei risultati di performance conseguiti e riportati nella Relazione sulla performance. La Relazione è oggi il risultato di una continua evoluzione che ha visto l'Amministrazione e l'Organismo impegnati ad affinare negli anni il contenuto di un documento che rappresenta l'ultimo atto del ciclo della performance in quanto ne suggella i risultati.

In materia di trasparenza⁵, l'OIV ha effettuato periodicamente le verifiche sulla pubblicazione, completezza e aggiornamento di dati ed informazioni sul portale istituzionale "Amministrazione trasparente", attestando annualmente il rispetto degli obblighi di pubblicazione dei documenti conformemente alle delibere emanate dall'ANAC.

Nell'esercizio di questa funzione, l'Organismo si è avvalso della proficua collaborazione instaurata con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Collaborazione che ha portato a poter esprimere parere positivo all'adozione del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto.

Al fine di favorire il principio normativo della partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali al processo di misurazione delle performance organizzative, l'Organismo è intervenuto a rafforzare la leva delle indagini di customer, quale strumento ora consolidato di rilevazione della soddisfazione degli utenti.

L'impegno dell'Amministrazione nel mettere il cittadino e l'utente al centro della programmazione e della valutazione dei servizi erogati, ha favorito il passaggio dai tradizionali sondaggi di gradimento sui singoli

³ Artt. 14 comma 4, lett. e) e 7 comma 2, lett. a) del d.lgs. 150/2009.

⁴ D.l. n.80/2021 convertito in legge n. 113/2021.

⁵ Art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009.

servizi erogati, alle più funzionali indagini di Customer Experience che prendono a riferimento tutti i momenti di interazione dell'utente con l'Istituto.

Ai fini della verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità, l'Organismo ha instaurato una importante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), sostenendone le iniziative e le attività volte a contrastare le discriminazioni basate sul genere o sulle condizioni personali e sociali, al fine di superare le disparità di retribuzione, di carriera, di formazione e di valutazione dei risultati.

Nel corso degli incontri di lavoro ho potuto apprezzare un'ampia e proficua partecipazione da parte dell'Amministrazione pronta a recepire e dare attuazione, ai diversi livelli, ai suggerimenti offerti sul piano metodologico e ciò testimonia la capacità dell'INPS di innovarsi e adeguarsi ai cambiamenti ponendosi all'avanguardia nel contesto delle pubbliche amministrazioni.

In conclusione, l'Organismo da me presieduto, nell'apprezzare i risultati realizzati in materia di performance dall'Istituto e nel ringraziare gli Organi e la Tecnostruttura per aver consentito che la propria azione si svolgesse in un clima di reciproco rispetto dei ruoli e di proficua collaborazione, augura buon lavoro al nuovo OIV.

Cordialmente

Prof. Giovanni Valotti

Firmato in originale