

ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DELIBERAZIONE N. 14

OGGETTO: Piano Triennale della Performance 2021-2023 - Relazione sulla Performance 2021

IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

(Seduta del 4 ottobre 2022)

Visto l'art.3, comma 4, del D. Lgs. 30 giugno 1994 n.479 e ss.mm.ii.;

Visto l'art.4, del d.P.R. n.366 del 24 settembre 1997, recante il Regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale e, in particolare, la composizione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza;

Visto il D. Lgs. 14 marzo 2013, n.33, recante il Riordino della disciplina il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

Visto il D.P.C.M. del 1° giugno 2022 di ricostituzione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS;

Visto il D.M. del 30 giugno 2022 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, pervenuto in data 6 luglio 2022, con cui sono stati nominati quali componenti del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza dell'INPS il dr. Raffaele Lorusso ed il dr. Tommaso Daquanno, su designazione della Federazione Nazionale della Stampa Italiana (FNSI), in rappresentanza della categoria dei giornalisti, ai sensi dell'art. 1, comma 114 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021;

Tenuto conto della Determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione recante l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'INPS, così come sostituito dalla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.137, del 7 settembre 2022, recante l' *"Ordinamento delle funzioni territoriali dell'INPS"*;

Tenuto conto della propria deliberazione n.3, del 1° luglio 2022, con la quale è stato eletto Presidente del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza il dott. Robertino Ghiselli;

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n.74 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n.124";

Tenuto conto delle Linee Guida per il Sistema di Misurazione e valutazione della performance emanate ai sensi dell'art.3, comma 1, del d.P.R. 9 maggio 2016, n.105, dal Dipartimento della Funzione Pubblica, alla quale sono state attribuite le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance;

Tenuto conto della propria deliberazione n.30, del 19 dicembre 2019, con la quale è stato adottato il nuovo Regolamento Generale di Organizzazione e Funzionamento del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza;

Tenuto conto delle proprie deliberazioni n.10, del 20 maggio 2020, e n.10 del 26 luglio 2021, con le quali il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha adottato e successivamente aggiornato la "Relazione programmatica per gli anni 2021-2023";

Tenuto conto altresì, della propria deliberazione n.10, del 26 luglio 2021, avente ad oggetto *Relazione programmatica per gli anni 2022-2024, Aggiornamento della Relazione Programmatica 2021-2023*, ed in particolare, della Missione n.7, punto n.1, lett. e), denominata "Ciclo performance" che chiedeva la "valorizzazione dell'attività dell'OIV anche ai fini dell'elaborazione del successivo Piano della performance";

Tenuto conto delle "Linee guida gestionali per l'anno 2021" di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.86, del 25 novembre 2020;

Tenuto conto della Deliberazione n.31, del 24 marzo 2021 e n.133 del 29 settembre 2021, con le quali è stato adottato e successivamente aggiornato il "Piano della Performance 2021-2023";

Visto il d.l. del 9 giugno 2021, n.80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottino il Piano di integrato di attività e organizzazione;

Visto in particolare, il comma 6, del citato articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113, così come modificato dall'art.1, comma 12, lettera a), n.3), del decreto-legge 30

dicembre 2021, n.228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n.15, che ha stabilito che con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'art.9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, è adottato il Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni;

Visto il d.l. 30 dicembre 2021, n.228, recante Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi coordinato con la legge di conversione 25 febbraio 2022, n.15, e, in particolare, l'art.1, comma 12, lett. a), punto n.3 che ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile il termine per l'adozione del Piano tipo integrato di attività e di organizzazione da parte delle amministrazioni;

Ritenuto che detta evoluzione debba poter portare, quale necessaria conseguenza, ad una gestione unitaria dei diversi Piani gestiti da INPS con specifica sottosezione dedicata alla *Performance* così come disposto dall'art.3, comma 1, lett. b) Decreto 30 giugno 2022 n.132, della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica avuto riguardo all'introduzione del nuovo Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Ritenuta altresì, necessaria una nuova modalità di predisposizione dei diversi Piani Pluriennali, che, nella nuova visione unitaria dovuta al PIAO, dovranno evidenziare l'interconnessione delle diverse attività, allineandone in special modo i tempi di adozione;

Accertato che il nuovo modello di perseguimento della performance, deve contenere ai sensi dell'art.3, comma 1, punto 4), lett. b), del D.M. 30 giugno 22, n.132, obiettivi di semplificazione, obiettivi di digitalizzazione, obiettivi e strumenti individuali per la realizzazione piena dell'accessibilità dell'amministrazione e, in ultimo, obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. Obiettivi tutti posti in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti ed al fine di creare valore pubblico;

Tenuto conto dell'art.4, comma 1, lettera b), del D.M. 30 giugno 2022, n.132, ad organizzare il lavoro agile in modo che la prestazione del lavoro agile "non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti"; assicurando, altresì, che vi sia "la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza";

Valutato che il nuovo modello di performance che andrà adottato dall'Amministrazione dovrà tendere a migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzative comportamentali dei singoli;

Tenuto conto che occorrerà comunicare anche all'esterno (*accountability*) ai propri portatori di interesse (*stakeholder*) priorità e risultati attesi;

Tenuto conto, in special modo, dell'intervenuta Relazione sulla Performance del 2021, di cui alla Deliberazione n.90 dell'8 giugno 2022 del Consiglio di Amministrazione e dei risultati aggiornati in essa contenuti;

Tutto quanto visto, accertato, tenuto conto, considerato, valutato e ritenuto,

DELIBERA

- ✓ **di approvare** il Piano Triennale della Performance 2021-2023 di cui alle Deliberazioni del C.d.A. n.31, del 24 marzo 2021 e n.133, del 29 settembre 2021, con le quali è stato adottato e successivamente aggiornato il suddetto Piano;
- ✓ **di impegnare** l'Amministrazione a:
 - porre il massimo impegno per il perseguimento della produzione lorda delle Aree denominate "Prestazioni e servizi individuali" e "Flussi contributivi e vigilanza documentale e ispettiva" perché, tali servizi, risultano connotati da una realizzazione del Piano, ancora per il 2021, in percentuale più bassa (94%) rispetto alla produzione lorda delle altre Aree, nonché dell'Area denominata "Presidio delle conformità e dei livelli di servizio", che presenta una percentuale di scostamento dell'89%;
 - organizzare lo svolgimento del lavoro in modalità agile di modo che esso non pregiudichi, così come disposto dal D.M. 30 giugno 2022, n.132, art.4, lett. b), punto 1), o possa ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
 - adottare un piano di smaltimento del lavoro arretrato come risulta dal Piano della performance 2021, così come disposto dal Decreto n.132 del 2022, all'art.4, comma 1, lett. b), punto n.4);
 - adottare ogni adempimento utile a verificare la capacità assunzionale dell'amministrazione di modo da programmare la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento operata sulla base della digitalizzazione dei processi, della internalizzazione o esternalizzazione o dismissioni di servizi, attività o funzioni secondo quanto disposto dall'art.4, comma 1, lettera c) punti 1 e 2, del D.M. n. 132, del 30 giugno 2022.
- ✓ **di impegnare** l'Amministrazione a voler superare le criticità evidenziate dall'OIV nel documento di validazione della Relazione sulla performance del 2021, in tal senso richiamandosi integralmente a quanto evidenziato da esso che così disponeva:
 - è necessario proseguire nel processo di miglioramento della reportistica di rendicontazione agli Organi, con particolare attenzione sia alla tempistica che alla rappresentazione grafica delle informazioni esposte;

- è importante orientare maggiormente la misurazione della performance in logica di valutazione a favore di output e outcome legando i risultati alle aspettative dei cittadini;
- è ancora da perfezionare la metodologia di valutazione individuale dei professionisti e dei medici;
- è importante definire e rappresentare in maniera più chiara ed immediata come le indagini di customer e la valutazione partecipativa incidano sulla riprogettazione delle attività e dei servizi resi alla collettività, allo stesso modo occorre dare evidenza dell'attivazione degli eventuali correttivi conseguenti alle indagini di *Internal customer satisfaction*;
- è necessario tendere ad un completo allineamento tra i documenti legati al ciclo della performance e al ciclo di bilancio;
- è opportuno continuare nel percorso di miglioramento dei documenti di performance utilizzando non solo slide e tabelle ma anche una sintesi delle informazioni di più immediata e facile lettura dai cittadini e dagli *stakeholder*.

Il SEGRETARIO
(Gaetano Corsini)
Documento firmato in
originale

IL PRESIDENTE
Robertino Ghiselli
Documento firmato in
originale