



**Organismo indipendente di valutazione
Il Presidente**



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'INPS

Al fine dell'acquisizione del parere preventivo ex art. 7, comma 1, D.Lgs. 150/2009 e s.m.i, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha ricevuto, in data 26 febbraio c.a. n. prot. 0064.26/02/2020.0007179, la proposta di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020 (di seguito SMVP).

La proposta di aggiornamento trasmessa, modifica e integra il SMVP adottato con Determinazione dell'Organo munito dei poteri del CdA n. 134 del 2 dicembre 2019.

Le principali modifiche riguardano:

1. Paragrafo 4 "Le prospettive della performance organizzativa". Gli obiettivi specifici di Ente sono stati divisi in 5 aree, così dette prospettive (strategica, processi, utenti, finanziaria e sviluppo), per rappresentare in modo più completo e integrato l'avanzamento della crescita dell'organizzazione all'esterno.
2. Paragrafo 5 "Indicatori". L'attività formativa somministrata al personale allocato nelle aree di supporto viene neutralizzata fino al massimo del 5% delle risorse FTE, ai fini del calcolo della percentuale di impiego.
L'obiettivo "presenza" è stato aumentato dall'80% all'84%.
E' stato introdotto un nuovo indicatore "Monitoraggio incassi per visite mediche di controllo nei confronti dei dipendenti".
3. Paragrafo 6 "Efficienza". Esplicitazione, anche attraverso esempi, del procedimento di definizione dei coefficienti, aggiornamento della tabella con i nuovi cluster per le attività consulenziali. E' stata modificata la tipologia misurata dando rilievo alla sola sussidiarietà extraregionale.
4. Paragrafo 7 "Efficacia". Aggiornamento dei cluster delle sedi di produzione con ridefinizione dei criteri utilizzati, rivisitazione delle clausole di graduazione degli obiettivi.
5. Paragrafo 9 "Valutazione partecipativa". Inserimento di un paragrafo in attuazione delle Linee guida n. 4/2019 del D.F.P. Mappatura degli stakeholders e descrizione dei processi di rilevazione della customer esterna e di quella interna, che avranno rilievo nel processo di misurazione e valutazione della performance.
6. Performance individuale. Per la valutazione della dirigenza, integrale recepimento dei contenuti della Determinazione dell'Organo munito dei poteri del CDA n. 134 del 2 dicembre 2019.
7. Performance organizzativa. Recepimento delle modifiche introdotte dalla Determinazione dell'Organo munito dei poteri del CDA n. 134 del 2 dicembre 2019, in tema di retribuzione di risultato del personale dirigente. Rivisitazione della struttura e dei pesi degli obiettivi dei dirigenti sul territorio, di quelli con

incarico presso la direzione centrale, dei medici, dei professionisti legali e dei tecnici. Anche per quanto attiene i Responsabili di Agenzia complessa, è stata variata la struttura degli obiettivi relativamente agli indicatori di qualità.

L'OIV, esaminata la proposta nel suo complesso, esprime apprezzamento per gli sforzi compiuti dall'Amministrazione nel lavoro di aggiornamento del SMVP, che si presenta migliorato sotto l'aspetto dell'editing e dei contenuti metodologici.

Con riferimento al primo punto (paragrafo 4), si condivide l'iniziativa di suddividere gli obiettivi di Ente in 5 prospettive, così da renderle maggiormente individuabili dai cittadini e dagli stakeholders.

Con riferimento ai punti 2, 3 e 4 (paragrafi 5; 6 e 7), si ritengono utili i correttivi apportati agli indicatori nonché l'illustrazione del procedimento di rivisitazione dei criteri di composizione dei cluster.

Per quanto attiene al punto 5 (paragrafo 9), si prende atto dell'allineamento ai contenuti delle Linee guida n. 4/2019 del D.F.P. in materia di "Valutazione partecipativa" e dell'inserimento nel Sistema delle modalità di rilevazione di customer dell'utenza esterna ed interna, già definite con l'Organismo.

Tuttavia, si osserva che alcune aree necessitano ancora di ulteriori miglioramenti.

Infatti, in ordine ai nuovi criteri di valutazione della dirigenza a decorrere dal ciclo della performance 2020, si raccomanda nuovamente l'importanza di far emergere attraverso l'uso della scala di valutazione, le eccellenze e i risultati distintivi dei dirigenti dell'Istituto.

Parimenti, per quanto attiene i professionisti e medici, il Sistema ancora non contiene l'esplicitazione dei criteri di valutazione.

Infine, pur nella consapevolezza delle problematiche sottese al rinnovo del Contratto nazionale e alla revisione dell'ordinamento professionale per i lavoratori delle funzioni centrali, il SMVP non sembra contenere ancora una specifica descrizione della metodologia di valutazione della performance del Personale delle Aree A, B e C, come previsto dalla vigente normativa. In proposito, si auspica la tempestiva ripresa di una riflessione sul tema, al fine di pervenire alla formalizzazione di un Sistema di valutazione a valere per tutto il personale dell'Istituto.

Ferme restando le osservazioni formulate, si esprime parere positivo in relazione alla proposta di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione di cui sopra.

FIRMATO IN ORIGINALE

Giovanni Valotti (Presidente)

FIRMATO IN ORIGINALE

Francesca Gagliarducci (Componente)