



Organismo Indipendente di Valutazione

***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)***

***Aprile 2017***



***Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV***

## INDICE

<b>ASPETTI GENERALI</b>	<b>3</b>
<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>5</b>
<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>7</b>
<b>PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE</b>	<b>8</b>
<b>SISTEMI INFORMATIVI DELLA PERFORMANCE</b>	<b>9</b>
<b>SISTEMI INFORMATIVI DELLA TRASPARENZA</b>	<b>10</b>
<b>ANTICORRUZIONE</b>	<b>12</b>
<b>DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ</b>	<b>13</b>
<b>DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV</b>	<b>14</b>
<b>ATTI UFFICIALI OIV 2016</b>	<b>15</b>

### ASPETTI GENERALI

Il D.Lgs. n.150 del 27/10/2009 – art.14, comma 4 lettere a) e g) - assegna agli Organismi indipendenti di valutazione il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando allo scopo una relazione annuale sullo stato di detto funzionamento.

In ordine all'applicazione di detta normativa e ai sensi dell'art. 13, comma 6 del medesimo decreto, l'A.N.AC (ex CIVIT) ha assunto la delibera n. 4/2012, modificata nel 2013 dalla Delibera 23, contenente le Linee guida per la predisposizione della richiamata relazione.

Le aree di analisi che compongono il ciclo di gestione della performance e sulle quali si relaziona, secondo le indicazioni di cui alle citate delibere, sono:

- Performance organizzativa
- Performance individuale
- Processo di attuazione del ciclo della performance
- Sistemi informativi performance
- Sistemi informativi trasparenza
- Anticorruzione
- Standard di qualità
- Modalità di monitoraggio dell'OIV

Negli ultimi anni, il confronto costruttivo portato avanti dall'OIV con gli Organi dell'Istituto, ha influenzato in senso positivo il processo di individuazione degli obiettivi strategici dell'Istituto nonostante ciò è da rilevare, comunque, che nel 2016 il processo di programmazione e budget in Istituto non ha rispettato la tempistica prevista dal Regolamento di amministrazione e contabilità dell'Istituto nonché dal D. Lgs.150/2009.

Persiste pertanto la difficoltà di svolgere un incisivo monitoraggio sulla realizzazione degli obiettivi annuali nonché l'individuazione per quelli aventi natura pluriennale il livello di realizzazione conseguito nell'anno.

Nell'anno 2016 è continuato il processo di riorganizzazione dell'Istituto che ha portato all'adozione del nuovo Regolamento di organizzazione, (Determinazione presidenziale n. 89 del 30 giugno 2016 come modificata con le Determinazioni nn. 100 del 27 luglio e 132 del 12 ottobre 2016) ed alla conseguente adozione del nuovo Ordinamento delle funzioni centrali e

## Organismo Indipendente di Valutazione

---

territoriali (Determinazione presidenziale n.110 del 28 luglio 2016) entrato in vigore, per effetto della Determinazione n.170 del 28 dicembre 2016, il 28 febbraio 2017.

Il dilatarsi dei tempi della riorganizzazione è dovuto alla *“rilevante interlocuzione intervenuta con i Ministeri vigilanti e la Presidenza del consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica”* secondo quanto esposto nella citata Determinazione 170/2016.

Con Msg n. 4967 del 6 dicembre 2016 è stato indetto interpellato per posti funzione di livello generale, centrali e territoriali, in linea con quanto previsto dal nuovo Ordinamento dei servizi di cui dalla citata Determinazione 110.

La riorganizzazione delle strutture territoriali, secondo quanto previsto dalla Determinazione 132/2016 ha reso necessario anche un interpellato per posti funzione, centrali e territoriali, di livello non generale (Msg. n. 457 del 30 gennaio 2017).

L'attività gestionale del 2016, per quanto sopra esposto, si è svolta, pertanto, lungo il solco della continuità organizzativa definita con la Determinazione Commissariale n. 117 del 17 luglio 2014 in quanto, come detto in precedenza, l'iter di approvazione del nuovo modello di organizzazione dell'Istituto ha avuto inizio nella seconda parte del 2016 e si è concluso nei primi mesi del 2017.

In tale contesto organizzativo il Piano della Performance INPS 2016-2018 è stato approvato dal Presidente dell'Istituto con Determinazione n. 73 del 24 maggio 2016, come già detto, oltre i tempi previsti dal D.lgs 150 /2009. Ciò ha determinato un considerevole ritardo sull'assegnazione degli obiettivi ai diversi centri di responsabilità con ricadute sulle attività di monitoraggio, ai vari livelli, e sulla eventuale conseguente riprogrammazione degli obiettivi stessi, nonché sulla misurazione della performance conseguita.

In merito alla funzione di controllo strategico di competenza dell'OIV sul raggiungimento degli obiettivi indicati dall'Organo di indirizzo politico, si sottolinea che ad oggi non è ancora a disposizione di questo organismo una piattaforma informatica in grado di consentire un costante monitoraggio.

Pertanto le attività di verifica effettuate dall'OIV si sono svolte attraverso l'analisi dei documenti predisposti dall'amministrazione, ai vari livelli, relativi ai processi attivati per il raggiungimento da parte delle strutture degli obiettivi assegnati e attraverso l'analisi di elementi informativi desunti dal sistema di controllo di gestione che consente il monitoraggio, la verifica intermedia e

finale delle attività dell'istituto nonché attraverso gli incontri con la Dirigenza generale

E' auspicabile pervenire all'individuazione di un sistema di monitoraggio della performance organizzativa di Ente e di quella della dirigenza limitato ad un ristretto numero di indici legati alle attività di maggior valore strategico.

### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Gli obiettivi strategici dell'Istituto, per il triennio 2016-2018 hanno trovato la loro esplicitazione nella Relazione Programmatica del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV) approvata con Deliberazione n. 5 del 10 marzo 2015.

Con Determinazione presidenziale n.89 del 7 agosto 2015 sono state individuate le Linee guida gestionali 2016, con Determinazione presidenziale n.184 del 22 dicembre 2015 è stato approvato il Bilancio di previsione 2016 e con Circolare n. 4 del 14 gennaio 2016 è stato dato avvio al processo di programmazione e budget sia delle direzioni e strutture centrali sia delle direzioni regionali<sup>1</sup>

Il Piano della performance 2016-2018 è stato approvato con Determinazione presidenziale n.73 solo in data 24 maggio 2016 e conseguentemente l'attribuzione degli obiettivi ai dirigenti centrali e territoriali è avvenuta in data 27 luglio 2016 con singole determinazioni del Direttore generale.

E' evidente lo scostamento temporale rispetto alla tempistica definita dal dettato normativo del D.lgs.150/2009.

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2016 è stata effettuata dall'amministrazione, così come è avvenuto negli anni precedenti, attraverso un sistema multidimensionale di indicatori di efficacia, efficienza ed economicità, con particolare attenzione alla generazione di valore, inteso sia come qualità del servizio sia come valore economico della produzione.

Si ribadisce la necessità, già più volte rappresentata da questo Organismo, di ricorrere all'utilizzo di indicatori, non solamente legati alla produttività, ma

---

<sup>1</sup> L'OIV ha più volte rappresentato che le c.d. "Linee Guida Gestionali" non sono previste da alcuna norma di legge o da regolamenti interni. Si è nel contempo rappresentato come detto documento non trova alcun collegamento con i documenti predisposti relativamente al processo di programmazione e pianificazione tanto da determinare, come è avvenuto per il 2016, una evidente difficoltà di rinvenire le Linee Guida gestionali individuate con la Relazione Programmatica e con la Nota Preliminare al Bilancio di previsione.

## **Organismo Indipendente di Valutazione**

---

che, ad esempio, siano in grado di rappresentare gli step di realizzazione degli obiettivi per fasi temporali e le risorse impiegate per perseguirli.

Per ciascun obiettivo, infatti, andrebbero indicate le singole fasi di attuazione e per ciascuna di esse la tempistica di realizzazione alle scadenze programmate rispetto al target annuale. Ciò renderebbe possibile un monitoraggio più puntuale sul grado di realizzazione degli obiettivi.

Considerato che la Relazione programmatica ha un respiro triennale andrebbero, come più volte suggerito, individuati obiettivi e i relativi indicatori e target pluriennali.

L'Amministrazione, anche per il 2016, ha continuato a rappresentare la propria azione, nell'ambito del Piano della performance, attraverso obiettivi gestionali di struttura piuttosto che individuali, limitando di fatto la valutazione dei risultati nell'ambito della sola struttura organizzativa di appartenenza.

### **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

E' necessario sottolineare che ad oggi, il Sistema di misurazione e valutazione INPS è ancora carente della parte relativa alla valutazione individuale e di risultato del personale, tanto da rendere impossibile all'OIV di formulare le graduatorie di valutazione di cui all'art.19 del D.Lgs. n.150.

L'Organismo ha più volte ribadito che la valutazione individuale, debba essere pianificata nei tempi fissati dalle norme e attraverso la definizione nel Piano della performance annuale di riscontrabili e misurabili obiettivi che mirino a realizzare gli indirizzi strategici fissati dal CIV per il triennio di competenza.

Va, comunque, evidenziato che nel Piano della Performance 2016 sono stati inseriti, per la prima volta, alcuni elementi di valutazione della performance individuale distinti per dirigenti, professionisti, medici e personale non dirigente.

Per il personale dell'area professionale C con responsabilità di agenzia il criterio di misurazione è stato direttamente collegato alla percentuale di realizzazione degli obiettivi di risultato previsti dal Piano della performance.

Per il restante personale delle aree professionali A, B e C, si è fatto riferimento oltre che alla presenza in servizio a coefficienti di merito individuali.

## Organismo Indipendente di Valutazione

---

Per i professionisti (aree tecnico-edilizia, statistico-attuariale e legale) e il personale medico la valutazione complessiva della performance è data dal raggiungimento dell'obiettivo e dalla qualità della prestazione.

In riferimento alla valutazione della dirigenza in data 8 ottobre 2015 con determinazione presidenziale n.111 (di seguito *Integrazione*) è stata introdotta come "parziale modifica" e in via sperimentale dal 1 dicembre 2015 una integrazione al Sistema di misurazione e valutazione della performance INPS (Determinazione n.196/2010), individuando: "i criteri per la valutazione della performance individuale del personale dirigente, con riferimento al processo di attuazione del ciclo di valutazione e agli ambiti riguardanti le competenze manageriali".

Il sistema sperimentale di misurazione della performance del personale dirigente considerava sia il grado di raggiungimento degli obiettivi (risultati del controllo di gestione) che le capacità manageriali dimostrate nel raggiungimento degli stessi, in relazione allo specifico ruolo svolto da ciascun dirigente nell'assetto organizzativo dell'Istituto.

L'OIV, già ad ottobre 2015, a seguito della presa visione della bozza di Determinazione contenente le modifiche al sistema, documento arrivato non in via ufficiale, aveva evidenziato alcune criticità del nuovo sistema di valutazione introdotto poi dalla citata Determinazione n.111.

In particolare, nel prendere atto delle diverse percentuali di valutazione attribuite alle competenze manageriale (30%) ed alla realizzazione degli obiettivi di risultato (70%), aveva suggerito, relativamente alla qualità delle competenze manageriali, una valutazione trasversale comune a tutti i dirigenti al fine dell'efficace perseguimento degli obiettivi e una valutazione specifica in relazione al ruolo coperto.

Inoltre, in merito ai parametri di valutazione degli obiettivi di risultato, l'Organismo aveva manifestato perplessità sul valore indicato (70%) uguale per le strutture centrali e quelle periferiche, in considerazione delle oggettive difficoltà presenti nella misurazione della realizzazione degli obiettivi da parte della strutture centrali.

L'ulteriore previsione, contenuta nella Determinazione n.111 sul raggiungimento dell'obiettivo oltre il 100% ha fatto emergere il dubbio, rappresentato in via ufficiale unitamente ad altre considerazioni agli Organi dell'Istituto, sulla possibilità di misurazione dei parametri presi a riferimento per la valutazione della performance di risultato, in quanto la realizzazione di un obiettivo oltre il 100% andava considerata nell'area di valutazione della competenze manageriali (aver fatto di più dell'obiettivo assegnato).

---

## Organismo Indipendente di Valutazione

---

Ad avviso dello scrivente Organismo, detta *Integrazione* avrebbe dovuto prevedere, altresì, una ulteriore percentuale di valutazione discrezionale meta-comportamentale da attribuire al Direttore generale per la valutazione dei dirigenti apicali, che consentirebbe di tener conto delle differenze tra i vari dirigenti in termini di complessità organizzativa gestita, continuità e costanza di impegno manageriale, complessità relazionale e clima organizzativo.

Anche relativamente a quanto deliberato per la "Gestione delle controversie valutative", l'OIV aveva sottolineato la disparità di trattamento nel processo di conciliazione previsto per i dirigenti di prima fascia e quelli di seconda. Infatti, per i primi e per i dirigenti responsabili degli uffici di diretta collaborazione agli organi (dirigenti di seconda fascia), la decisione è rimessa ad un Comitato collegiale per la valutazione mentre, per tutti gli altri dirigenti, viene prevista la sola figura monocratica del Direttore Generale o del Direttore regionale.

Inoltre, non sembra rispettata l'oggettività della valutazione poiché la decisione finale sull'eventuale conflitto sembra essere rimessa al valutatore senza la previsione di un soggetto terzo.

Di fatto la Determinazione n. 111 presenta ampi spazi di difficoltà applicativa.

Come accennato il tardivo intervento del Piano della performance (maggio 2016) ha inficiato la corretta e tempestiva assegnazione degli obiettivi su cui valutare i dirigenti per l'anno già in corso.

Infatti, la verifica intermedia, intesa come momento di confronto tra valutato e valutatore sull'andamento della performance individuale è stata avviata solo in data 22 novembre 2016 con Msg. n.4704 e poi, con successivi messaggi, rinviata.

Non vi è stato alcun atto ufficiale dell'amministrazione che evidenziasse i risultati della fase sperimentale di applicazione della Determinazione n.111 sia negli aspetti positivi che negativi, al fine di pervenire, coinvolgendo anche l'OIV, così come previsto dalla Delibera 1/2012 della ex CIVIT, alla completa definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti.

Ciò è confermato dal Msg. n. 275 del 19 gennaio 2017 che testualmente recita *"lo svolgimento degli adempimenti legati all'iter valutativo...è rinviato all'esito della revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance per il personale dirigente"*.



## **Organismo Indipendente di Valutazione**

---

Si rileva come l'Amministrazione non abbia esplicitato in nessun documento quali conseguenze si sarebbero prodotte qualora la "sperimentazione" della Determinazione n.111 avesse evidenziato difficoltà nella sua applicazione.

### **PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

La normativa vigente in materia definisce il ciclo di gestione della performance come un processo che si sviluppa attraverso la fase di programmazione, misurazione, valutazione della performance e rendicontazione secondo un modello che vede coinvolti, a vari livelli, l'organo di indirizzo politico, la dirigenza apicale, la dirigenza di secondo livello ed il personale interessato nonché , nelle fasi che riguardano l'approccio metodologico, la promozione e la verifica ed attestazione, l'OIV supportato dalla struttura tecnica permanente

In INPS, per l'anno 2016, l'OIV, nel rilevare che il processo di attuazione del ciclo della performance risulta definito nei suoi tratti fondamentali, evidenzia come non è stata rispettata la tempistica di approvazione del Piano della Performance, né sono state attivate le necessarie fasi della negoziazione degli obiettivi.

Relativamente alla Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV, anche con particolare riferimento alle modifiche in corso di approvazione sulla nomina degli Organismi e delle loro competenze, si evidenzia l'attuale carenza di risorse umane e finanziarie

### **SISTEMI INFORMATIVI DELLA PERFORMANCE**

Per quanto riguarda i Sistemi informativi della performance, si sottolinea come il Sistema di Controllo di Gestione (BWSEM) sia utilizzato da tutte le strutture dell'Amministrazione. Tale Sistema è alimentato, in modalità automatica, da diversi applicativi tra i quali quelli di contabilità generale, di contabilità analitica, dal protocollo informatico, dal sistema di gestione del personale ecc.

In relazione ai controlli posti in capo dell'OIV, si rileva che la procedura informatica, elaborata per consentire il monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi strategici, già definita e collaudata dall'OIV nel settembre 2013, non è ancora stata rilasciata, facendo venir meno la possibilità di utilizzo di uno strumento già collaudato e importante per

l'attività dell'Organismo senza che l'Amministrazione abbia mai rappresentato le difficoltà/problematiche che hanno impedito il rilascio dello strumento.

### **SISTEMI INFORMATIVI DELLA TRASPARENZA**

Il D.Lgs. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Il suddetto Decreto legislativo è intervenuto, con abrogazioni e integrazioni, su diversi obblighi di trasparenza.

Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo, si rileva il mutamento dell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, l'introduzione del nuovo istituto dell'Accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, l'unificazione fra il Programma triennale di prevenzione della corruzione e quello della trasparenza, l'introduzione di nuove sanzioni pecuniarie nonché l'attribuzione ad ANAC della competenza della irrogazione delle stesse.

A fronte delle suddette modifiche apportate dal D.Lgs. n. 97/2016 agli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013, l'ANAC ha approvato in data 28 dicembre 2016 la delibera n. 1310 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016".

L'ANAC è altresì intervenuta con apposite Linee guida, integrative del PNA, con le quali operare una generale ricognizione dell'ambito soggettivo e oggettivo degli obblighi di trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Per quanto attiene l'attività di monitoraggio di competenza dell'OIV, nel corso dell'anno 2016 è stata effettuata la consueta attività di controllo generale in ordine all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Istituto, a cui provvede tramite aggiornamento telematico dei dati il soggetto responsabile della pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente".

## **Organismo Indipendente di Valutazione**

---

In esito alle verifiche effettuate, l'OIV ha riscontrato come la sezione "Amministrazione trasparente" sia stata ulteriormente implementata nei contenuti rispetto all'anno precedente anche se restano alcune imperfezioni che possono essere tranquillamente colmate nel breve periodo.

L'aggiornamento delle sezioni e sottosezioni del portale è stato tale da renderle sempre più vicine alle prescrizioni normative nonché alle indicazioni dell'ANAC.

L'Organismo ha quindi attestato, con documento del 11 aprile 2017, la veridicità e l'attendibilità di quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione e riportato nell'Allegato 2 -Griglia di rilevazione- al 31 marzo 2017 della delibera ANAC n.236/2017 segnalando le incompletezze che permanevano al 31 marzo 2017, relativamente ad alcune voci del Portale quali la sezione "Disposizioni generali" e nello specifico, con riferimento agli atti generali/normativa interna ove si rileva la mancanza e/o discontinuità numerica delle Determine Presidenziali e del Direttore Generale.

Alla sezione "Consulenti e collaboratori" la documentazione richiesta dal D.L.gs. n.33/2013 è stata implementata e resta carente solo per alcuni nominativi.

Nel complesso le sezioni hanno fatto registrare un ampliamento nei contenuti e nella facilità di accesso, frutto di una costante attività di impulso nei confronti dei Referenti, di volta in volta attivati, in relazione ai molteplici adempimenti, nonché dell'impegno dell'Istituto per migliorare i sistemi di rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente"

### **ANTICORRUZIONE**

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016 – 2018 è stato approvato dal CIV in data 8.03.2016 con deliberazione n.3.

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, in sede di approvazione definitiva, ha sottolineato l'impossibilità di individuare nel Piano gli elementi essenziali, suggerendo l'introduzione per il prossimo rinnovo di una nota conclusiva che ne evidenzia i punti salienti ed ha ribadito la necessità che "i documenti predisposti dall'amministrazione siano privi di ridondanze e preamboli prolissi, al fine di facilitarne la lettura e non disperdere i contenuti essenziali".

## Organismo Indipendente di Valutazione

---

Con la citata Deliberazione il CIV ha anche ritenuto di impegnare il Responsabile della Corruzione a "prevedere l'integrazione del Piano triennale con le attività svolte dal Presidente e dal Direttore Generale dell'Istituto, così come segnalato anche dell'Organismo Indipendente di Valutazione" e a "trasmettere anche al CIV il monitoraggio su dati forniti dall'Ufficio Disciplina ogni qual volta venga elaborato, ovvero almeno una volta l'anno".

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016 – 2018 è stato esaminato sulla base di quanto previsto dalla L. 190/2012 tenendo anche conto del Piano Nazionale Anticorruzione approvato all'ANAC e successivamente anche alla luce del D.Lgs. n. 97/2016 che ha rivisto e semplificato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, entrato in vigore il 23 giugno 2016.

Il Piano 2016–2018, ha delineato la strategia anticorruzione dell'Istituto, con le modalità di attuazione del sistema di "*gestione del rischio*" e gli esiti conseguiti.

Il Piano contiene:

- ✚ Una sintetica illustrazione delle fonti della normativa anticorruzione applicata dall'Istituto;
- ✚ Una sommaria descrizione degli assetti organizzativi dell'Istituto
- ✚ L'elenco dei soggetti che, nell'Istituto, concorrono alla prevenzione e repressione della corruzione, con indicazione dei relativi compiti e funzioni;
- ✚ L'esposizione delle misure anticorruzione applicate dall'Istituto;
- ✚ La rappresentazione del sistema di "*gestione del rischio*" adottato dall'Istituto ed il relativo stato di attuazione.

Il Piano riporta il "*Registro dei rischi corruzione*", le schede delle misure anticorruzione riferite ai rischi dei processi/attività svolti dall'Istituto e, come normativamente previsto, fa parte integrante del P.T.P.C. il "*Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'Istituto 2016– 2018*".

Le misure "obbligatorie" ex lege sono state attuate secondo le modalità individuate dal RPCT in considerazione degli assetti organizzativi e funzionali dell'Istituto, nel rispetto dei principi di efficienza ed efficacia. Le misure "ulteriori", fin dal momento della loro individuazione, sono state valutate sotto il profilo della sostenibilità, con particolare riferimento ai costi stimati, all'impatto sulla organizzazione e sulla funzionalità dell'Ente ed al grado di efficacia. La valutazione è stata rimessa ai Referenti responsabili delle

## **Organismo Indipendente di Valutazione**

---

strutture centrali, competenti per materia, già interessati per l'individuazione e la valutazione dei rischi.

L'Organismo rappresenta tuttavia che, nonostante l'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs.150/2009 ne raccomandi il suo coinvolgimento nella mappatura dei processi a rischio, anche per il 2016 non è avvenuta.

Inoltre, lo scrivente rileva l'assenza della materia specifica dell'anticorruzione nelle linee guida e nei programmi individuati per l'avvio del processo di programmazione e budget, che si conclude con l'adozione del Piano della Performance (vedi circolare n.4 del 14 gennaio 2016).

Ciò nonostante, l'OIV registra un insieme di iniziative, messe in atto dall'Amministrazione, relativamente all'emanazione di direttive sulle modalità di verifica delle dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità; monitoraggio delle situazioni di conflitto di interessi presso tutte le strutture centrali e territoriali; attivazione della procedura informatica per la gestione del "Whistleblowing"; implementazione del sistema di gestione del rischio, con mappatura di ulteriori processi, valutazione dei rischi connessi e verifica sull'attuazione delle misure di mitigazione; monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali.

Avvio di un'analisi del sistema gestione del rischio alla luce dei procedimenti disciplinari, che ha portato all'individuazione di ulteriori rischi rispetto a quelli già mappati; verifica dell'attuazione di tutte le misure obbligatorie da parte delle Strutture centrali e territoriali, monitoraggio del rispetto dei termini procedurali, utilizzando a tal fine, le attività di audit ed infine la prosecuzione dell'attività di formazione.

Infine, si prende atto dell'adempimento all'obbligo normativo di cui all'articolo 1, comma 14, L. 190/12 così come modificato dall' art.41 c. 1 lett. l del D.Lgs. n. 97/2016 da parte del Responsabile della Prevenzione della corruzione volto alla redazione, pubblicazione e trasmissione all'OIV della Relazione recante i risultati dell'attività svolta per l'anno 2016.

### **DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ**

Con Determina presidenziale n.67/2012, l'Istituto ha definito lo strumento specifico per la gestione degli standard di qualità dei propri servizi, standard che si è formalmente impegnato a garantire all'utenza.

## **Organismo Indipendente di Valutazione**

---

A seguito del processo di incorporazione in INPS degli Enti soppressi, detti standard risultano alla fine del 2016 ancora suddivisi nelle tre sezioni INPS, INPDAP ed ENPALS.

Non è stata ancora pubblicata la nuova Carta dei servizi ridisegnata a seguito dell'accorpamento degli Enti soppressi.

Non risultano ancora intraprese azioni per stabilire procedure di indennizzo e di class action.

L'Istituto non ha ancora adottato soluzioni organizzative per la gestione dei reclami.

Risultano, invece, attuati periodicamente monitoraggi interni (sul datawarehouse di produzione) ed esterni (indagini sulla soddisfazione dell'utenza) volti a verificare i livelli di standard programmati e ad innalzare il livello di qualità del servizio reso.

La centralità dell'utente ha costituito, inoltre, il principio informativo del complesso delle attività dell'Istituto, tanto che il Piano performance 2016 contiene obiettivi orientati al consolidamento della capacità dell'Istituto di erogare un servizio di eccellenza, innovativo ed efficiente a cittadini, aziende e P.A.

### **DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

L'Organismo Indipendente di Valutazione, nominato nella sua attuale composizione con Determinazione presidenziale n. 5809 del 7 giugno 2013 e insediatosi in data 10 giugno 2013, ha svolto la propria attività in relazione ai compiti affidatigli dalla normativa vigente (D.LGS. n. 150/2009; D.LGS. n. 33/2013; Legge n. 190/2012 e Legge 114/2014; D.P.R. 105/2016), attraverso la redazione di atti ufficiali tutti pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente, nonché attraverso note indirizzate agli Organi di vertice dell'Istituto inerenti materie di propria competenza.

Al fine di disciplinare lo svolgimento della propria attività, individuando anche le modalità per rendere trasparente la sua azione, l'OIV, all'atto del suo insediamento, ha adottato il proprio Regolamento di funzionamento.

Nel 2016 l'Organismo si è riunito numerose volte. I relativi verbali sono pubblicati nella sezione Intranet OIV. L'Organismo ha inoltre effettuato indagini su richiesta del Consiglio di indirizzo e vigilanza producendo i relativi report trasmessi agli organi competenti.

## **Organismo Indipendente di Valutazione**

---

Nel corso dell'anno si sono svolti incontri con gli Organi di vertice politico amministrativo, si è proceduto all'esame di provvedimenti istituzionali e documenti oltre ad indagini conoscitive su incarico del CIV.

Sono state rilasciate le attestazioni e/o validazioni che vengono riportate nel successivo paragrafo.

### **ATTI UFFICIALI OIV**

Nel corso del 2016 l'Organismo ha prodotto i seguenti atti ufficiali:

1. Relazione sull'attività dell'OIV svolta nell'anno 2015 (gennaio 2016).
2. Griglia di rilevazione sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione, scheda di sintesi sulla rilevazione e documento di attestazione OIV per l'anno 2015 (febbraio 2016).
3. Report sull'attuazione degli indirizzi strategici al 31.12.2015 (aprile 2016).
4. Relazione sullo stato di realizzazione e sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – anno 2015 (aprile 2016).
5. Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance 2016-2018 (maggio 2016).
6. Rapporto OIV di fine mandato 2013-2016 (giugno 2016, superato dalla proroga di fatto di validità dell'Organismo).
7. Documento di validazione della Relazione sulla performance 2015 con i relativi allegati (ottobre 2016).
8. Il sistema di misurazione e valutazione della performance. Monitoraggio OIV (novembre 2016).