

L'Organismo indipendente di valutazione della performance dell'INAIL

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, riguardante l'“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”, e successive modificazioni, e in particolare l'articolo 7, comma 1, che prevede l'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;

VISTE le indicazioni del Dipartimento della funzione pubblica contenute nelle Linee guida n.2 del dicembre 2017 in materia di elaborazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, nelle Linee guida n.4 del novembre 2019 in ordine alla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche e nelle Linee guida n.5 del dicembre 2019 in tema di misurazione e valutazione della *performance* individuale;

VISTO lo schema di Sistema di misurazione e valutazione della *performance* trasmesso dall'Istituto in data 13 dicembre 2024 ai fini della espressione del previsto parere dell'OIV;

VISTA la direttiva 28 novembre 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione recante nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della *performance* individuale;

VISTA anche la circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento della funzione pubblica recante indicazioni sui tempi di pagamento delle fatture commerciali, nella parte in cui si richiede l'adeguamento dei SMVP delle pubbliche amministrazioni, con la individuazione di obiettivi funzionali al rispetto dei predetti tempi di pagamento;

CONSIDERATO che ai sensi e per gli effetti previsti dal citato articolo 7, questo Organismo è chiamato ad esprimere il proprio parere obbligatorio e vincolante, in ordine al predetto schema di Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;

RITENUTO che il suddetto documento recante lo schema di Sistema di misurazione e valutazione della *performance* 2025, di aggiornamento del SMVP 2024, è conforme al complessivo sistema normativo di riferimento sopra richiamato, coerente con il quadro organizzativo interno ed in linea con l'impianto metodologico della programmazione strategica dell'Istituto medesimo;

CONSIDERATO che il predetto schema, che trova applicazione a partire dal Ciclo della *performance* 2025, deve tenere conto anche delle recenti indicazioni recate dalla cennata direttiva 28 novembre 2023 e dalla circolare n. 1 del DRGS e del DFP del 3 gennaio 2024, fermi restando i tempi e le modalità di applicazione scelti dall'Istituto ai predetti fini

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

all'adozione da parte dell'Istituto dello schema di Sistema di misurazione e valutazione della *performance* – aggiornamento anno 2025 - per le motivazioni allegate al presente atto (allegato 1), con le indicazioni e i suggerimenti contestualmente formulati (allegato 2). Si allega altresì un elenco sintetico delle differenze tra il SMVP 2025 e il SMVP 2024 (allegato 3).

Allegato 1

Motivazioni del parere favorevole sullo schema di Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'INAIL – aggiornamento 2025

Il contenuto dello schema di SMVP risulta coerente con la normativa vigente e, in particolare, con gli articoli 7, 8 e 9 del d.lgs. n.150 del 2009, e successive modificazioni, e con le indicazioni del Dipartimento della funzione pubblica contenute nella Linee guida n. 2 del dicembre 2027 in materia di elaborazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, nelle Linee guida n.4 del novembre 2019 in tema di valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche e nelle Linee guida n.5 del dicembre 2019 in ordine alla misurazione e valutazione della *performance* individuale, nonché con la recente direttiva 28 novembre 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione e con la circolare n. 1 del 3 gennaio 2024 del DRGS e del DFP.

Esso è altresì coerente con il contesto organizzativo interno dell'Istituto.

La declinazione della *performance* organizzativa è chiara e conforme alle cennate indicazioni emanate del Dipartimento della funzione pubblica. Parimenti risulta correttamente declinata solo il profilo dell'orizzonte strategico, pluriennale e annuale.

Per quanto attiene alla *performance* individuale, le scelte compiute dall'Amministrazione sono in linea con la normativa vigente, riguardando sia gli obiettivi che i comportamenti organizzativi e professionali, così come corretta è la metodologia per il calcolo della

medesima. Corretto è altresì il processo di valutazione che è stato individuato per le diverse figure, dirigenziali e non, che sono coinvolte, a diverso titolo, nella gestione del Ciclo della *performance*, che consente con chiarezza la formulazione del giudizio finale di valutazione.

Le fonti e la tipologia di indicatori individuati per la rilevazione della *performance* sono idonei a rappresentare in modo efficace e completo la complessità dell'amministrazione e gli obiettivi da realizzare, con particolare riferimento allo stato delle risorse umane, economico-finanziarie e strumentali, all'efficacia ed efficienza, all'impatto che la *performance* determina sui principali destinatari in termini di creazione di valore pubblico.

Anche la reportistica appare idonea a fornire, ai decisori e all'Organismo indipendente di valutazione della performance, gli strumenti in grado di consentire lo svolgimento delle proprie funzioni di valutazione per i diversi ambiti di competenza.

Apprezzabili sono poi le modalità di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni.

Le fasi del Ciclo della *performance* sono esaustivamente scandite nel documento, con particolare riguardo sia alla dimensione di sistema che temporale, così come chiari sono i ruoli affidati ai principali attori coinvolti nella gestione del Ciclo della *performance*.

Adeguate spazio è stato dato alle procedure di conciliazione, che si ritengono corrette e coerenti con il quadro organizzativo interno, mediante la individuazione di diversi soggetti chiamati alla composizione delle divergenze e alla formulazione delle conseguenti decisioni finali, distintamente per il personale dirigente e non dirigente.

Allegato 2

Indicazioni e suggerimenti

L' OIV, come è noto, è chiamato, ai sensi e per gli effetti previsti dal d.lgs. n. 150 del 2009, e successive modificazioni, recate da ultimo con il d.lgs. n. 74 del 2017, a formulare il proprio parere, che ha natura obbligatoria e vincolante, sul Sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, secondo quanto previsto dalle linee guida n. 2 del 2017, in materia di adozione dei sistemi di misurazione valutazione della performance, fornisce il supporto metodologico lungo tutto il ciclo della performance.

Sulla base di quanto precede, espresso il parere favorevole sullo schema di Sistema trasmesso, con il presente allegato si forniscono, di seguito, indicazioni e suggerimenti, ai fini di un ulteriore miglioramento del testo ovvero da utilizzare in occasione del prossimo aggiornamento. Essi hanno quindi natura meramente facoltativa.

Giova qui richiamare l'attenzione sulle linee guida n. 2 del 2017, che pur obbligatorie per i soli ministeri costituiscono, ad avviso dell'Organismo, comunque principi generali da seguire anche per l'Istituto, fatte salve le peculiarità che lo connotano come ad esempio la valutazione del personale appartenente ai profili professionali di ricercatore e tecnologo dell'ex ISPESL. Come noto, peraltro, uno dei principali compiti dell'OIV è quello di verificare l'applicazione corretta delle linee guida emanate dal Dipartimento della funzione pubblica in materia di performance.

Si riportano, di seguito, le indicazioni e i suggerimenti in merito all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance 2025:

1. Seppure non sia previsto un termine per l'adozione o l'aggiornamento del SMVP, come invece per il PIAO, si ritiene che esso possa seguire la stessa scadenza temporale stabilita per l'adozione di quest'ultimo documento programmatico, che la legge fissa al 31 gennaio di ogni anno, trattandosi di documenti complementari. E' anche vero che tale termine assume la connotazione della ordinarietà e non della perentorietà. Va però tenuto conto che la recente nota del Ministro per la pubblica amministrazione del 25 gennaio 2024, che impone di attribuire gli obiettivi ai dirigenti entro il mese di febbraio, ha reso tale termine sempre più significativo.
2. Per non appesantire ulteriormente il documento, che si ricorda qui deve avere i connotati della semplicità e della comprensibilità da parte dei destinatari e di chi

è chiamato a darvi attuazione, occorre riflettere sulla opportunità di espungere dal testo tutti quegli obiettivi che non hanno effetti sul sistema premiante, anche perché già diverse sono le locuzioni terminologiche utilizzate nella individuazione dei diversi obiettivi dell'Istituto, talché l'eliminazione di quelli non aventi ricadute economiche andrebbe nella direzione sopra auspicata della semplificazione, della comprensibilità e della essenzialità.

3. La recente direttiva sulla valutazione della performance individuale adottata dal Ministro della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 e la circolare n. 1 del DRGS e del DFP del 3 gennaio 2024, seppur nella diversità dei contenuti e delle finalità, invita ad una riflessione sulla eventuale assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti.
4. Si ricorda che la pubblicazione della relazione sulla performance, attualmente preceduta dalla approvazione del CDA, dal parere del CIV e dalla successiva validazione dell'OIV, deve avvenire entro il 30 giugno di ogni anno e che essa è condizione inderogabile per l'accesso ai premi. A questo proposito si suggerisce un riallineamento delle tempistiche indicate nella previsione regolamentare (regolamento amministrativo contabile adottato dall'Istituto con deliberazione del Consiglio di amministrazione 19 giugno 2024, n. 23) nell'ottica della piena rispondenza alla norma.
5. Al fine di dare applicazione alla cennata direttiva del 28 novembre 2023, l'OIV aveva sensibilizzato l'amministrazione a creare un gruppo di lavoro coordinato dalla DCRU che producesse un documento da utilizzare poi ai fini della valorizzazione della performance individuale e sulla sperimentazione di nuove forme di valutazione collegiale, che integrassero quella gerarchica e partecipativa già in uso presso l'Istituto.
6. Per quanto riguarda la valutazione del personale dell'ex ISPESL appartenente ai profili di ricercatore e tecnologo I-III livello professionale, assoggettato al CCNL della ricerca e dell'università, si invita l'Istituto a monitorare l'emanazione dell'apposito decreto ministeriale che dovrebbe disciplinare la materia.
7. L'associazione dei dirigenti con il personale preposto a strutture non dirigenziali contenuta nel Sistema richiederebbe una riflessione, perché se è vero che c'è un richiamo all'art. 9, comma 1 del d.lgs. n. 150 del 2009, è anche vero che diversi sono i CCNL di riferimento, di area e di comparto, e diversa è la CCI a livello di singoli enti.

8. Occorre porre maggiore attenzione alla differenziazione dei giudizi che ha senso solo se ad essa corrisponda una differenziazione dei premi. L'intervento recente della Corte dei Conti con il rapporto annuale del 13 maggio 2024 n. 62, va proprio in questa direzione.
9. Occorre in futuro valutare se collegare la valutazione della performance individuale con il codice di comportamento, allo scopo prevedendo che anche in presenza del raggiungimento degli obiettivi, il mancato rispetto del Codice potrebbe comportare comunque una decurtazione dei premi proporzionalmente alla violazione commessa.
10. Si potrebbe in occasione del prossimo aggiornamento prevedere un confronto preventivo dell'OIV su indicatori e target degli obiettivi previsti nel Piano integrativo di attività ed organizzazione (PIAO).
11. Per quanto riguarda il procedimento di conciliazione riguardante l'ipotesi in cui il Direttore Generale non condivide la valutazione formulata dal Consiglio di amministrazione, occorre riflettere sulla scelta fatta nello schema di Sistema (peraltro già prevista nei due Sistemi precedenti del 2023 e del 2024) di affidare al solo Presidente dell'OIV la decisione di dirimere la controversia, atteso il carattere strettamente collegiale dell'Organismo che si distingue proprio per questo da quelli che hanno natura meramente monocratica.

Allegato 3

Elenco sintetico delle differenze tra il SMVP 2025 e il SMVP 2024

Si riportano di seguito, sinteticamente, le differenze tra il SMVP 2025 e il SMVP 2024 relative a ciascun capitolo di entrambi i documenti.

SOMMARIO

- ✓ Non presenta differenze con il SMVP 2024

1. PREMESSA

- ✓ Si registra una nuova, più efficace, descrizione della funzione di creazione di Valore pubblico rispetto al SMVP 2024

2. SERVIZI E ORGANIZZAZIONE DELL' ISTITUTO

- ✓ Non presenta differenze con il SMVP 2024

3. IL CICLO DELLA PERFORMANCE

- ✓ Si concorda con il richiamo al nuovo Regolamento amministrativo-contabile (RAC) (del CdA 23 del 19 giugno 2024) per l'avvio del processo di pianificazione/programmazione (con approvazione da parte del CIV nel mese di aprile della Relazione programmatica) e con l'inserimento del nuovo flusso del PIAO

4. PERFORMANCE E CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

- ✓ Si rileva una maggiore omogeneità di pesi tra i valori istituzionale e aziendale con la nuova attribuzione dei pesi nella tabella *INDICE SINTETICO del VALORE PUBBLICO*:
 - Valore istituzionale 40 (nel SMVP 2024 era 30)
 - Valore aziendale 40 (nel SMVP 2024 era 50)
 - Stesso valore per Stato di salute delle risorse (20, come nel SMVP 2024)
 - Aggiornamento della tabella di esempio di calcolo del punteggio indice sintetico
- ✓ Si conviene con la nuova introduzione di ulteriori indicatori nella tabella *VALORE ISTITUZIONALE* incrementata di 5 obiettivi e 7 indicatori nelle materie di: riabilitazione, reinserimento socio-lavorativo, attività prevenzionali, ricerca istituzionale e scientifica e trasferimento dei risultati della ricerca al mondo produttivo (c.d. Terza missione)

5. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

- ✓ Si registra la cancellazione della frase sugli acconti e saldi per l'erogazione della retribuzione accessoria e la nuova introduzione del dettato normativo sulla necessità della validazione da parte dell'OIV come condizione inderogabile per l'erogazione del trattamento accessorio al personale.

6. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE STRUTTURE CENTRALI E TERRITORIALI

- ✓ Si ritiene utile l'integrazione dei destinatari dell'Indagine di customer esterna

7. LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE STRUTTURE CENTRALI E TERRITORIALI

- ✓ Non presenta differenze con il SMVP 2024

8. PARAMETRO DI LIQUIDAZIONE DELL'INCENTIVO ORDINARIO COLLEGATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

- ✓ Non presenta differenze con il SMVP 2024

9. PERFORMANCE INDIVIDUALE

- ✓ Si concorda con l'integrazione dei paragrafi sottostanti.

L'OIV COLLEGIALE

dott.ssa Laura Massoli

firmato in originale

dott. Flavio Siniscalchi

firmato in originale

dott. Antonio Balzano

firmato in originale