

## **Parere vincolante Oiv sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**

Aggiornamento per l'anno 2021

(art. 7 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i)

In data 22 dicembre 2020 con determina presidenziale n. 9 è stato nominato per un periodo di tre anni il nuovo Organismo di Valutazione della Performance dell'Inail nelle persone della Dott.ssa Laura Massoli, in qualità di Presidente; della Prof.ssa Michela Soverchia e del Dott. Flavio Siniscalchi, in qualità di componenti. Il nuovo Oiv, a seguito del completamento del processo autorizzativo previsto, si è formalmente insediato il 4 febbraio 2021.

Il nuovo Organismo Indipendente di Valutazione della performance (Oiv) così composto, ha analizzato la bozza del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) aggiornamento per l'anno 2021, pervenuto al precedente Oiv il 17 novembre 2020.

In seguito ad attento esame, l'Oiv rileva quanto di seguito descritto.

Il presente SMVP 2021 sviluppa in modo particolare due aree:

- la valutazione della performance organizzativa e della performance complessiva
- la valutazione individuale.

In merito alla valutazione della performance organizzativa si sottolineano, tra gli altri, i positivi inserimenti:

- della "*Customer satisfaction* interna/benessere organizzativo" anche per le Direzioni territoriali
- del modello di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto nel suo complesso - in via sperimentale

- della integrazione dei seguenti indicatori nello Stato di salute, anche sulla base delle Linee Guida dell'Oiv del 14 ottobre 2020 versione 2.4.:
  - o *salute organizzativa* - Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale
  - o *salute professionale* - Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale
- degli algoritmi di calcolo relativi alla misurazione della performance organizzativa.

Riguardo all'intervento sulla valutazione individuale, l'aggiornamento del SMVP per l'anno 2021 è molto dettagliato e tecnicamente definito.

Nell'esprimere apprezzamento per quanto previsto nel SMVP, sempre in ottica di miglioramento, si raccomandano di seguito alcuni punti di integrazione:

1. *Criteri di definizione di baseline e target del Piano della Performance:*  
inserimento dei criteri di definizione dei target, partendo dalla baseline, da applicare a tutte le dimensioni di analisi.
2. *Criteri di misurazione della performance organizzativa (punto 8.1-pagg. 37-38)*  
inserimento di un ulteriore algoritmo che consideri pari a 100% i risultati i cui valori superino tale percentuale, per evitare una eccessiva omogeneizzazione dell'andamento generale della performance organizzativa. Infatti, pur condividendo la scelta di valorizzare i risultati positivi raggiunti, si richiama l'importanza di una lettura analitica delle performance delle singole strutture in modo da poterne cogliere le differenziazioni, non solo in chiave valutativa ma anche di miglioramento continuo. È altresì opportuno inserire la descrizione del sistema di calcolo utilizzato e la relativa tabella per gli indicatori in diminuzione.
3. *Valutazione della performance complessiva dell'istituto (pag. 31) - attuazione delle strategie, stato di salute, efficienza, economicità, impatto* - nell'apprezzare lo sforzo compiuto dalla Tecnostruttura, si raccomanda un progressivo arricchimento degli indicatori previsti per ciascuna delle dimensioni considerate.

A titolo di esempio si possono citare alcune possibili integrazioni:

- *attuazione delle strategie* - si potrebbe integrare con altri obiettivi strategici al fine di una valutazione complessiva
- *stato di salute* - si potrebbe integrare con i *relativi criteri di calcolo* delle singole dimensioni basati, come per le altre dimensioni, su baseline, target e risultato per giungere ad un giudizio complessivo
- *efficienza* - *si potrebbero* integrare gli indicatori di tempo medio con quelli dati dal rapporto tra le risorse utilizzate e l'output realizzato e distinguere per quanto possibile all'interno dell'Area Lavoratori tra Malattie/Infortuni e Rendite
- *economicità* - si potrebbe integrare con ulteriori indicatori
- *impatto* - integrare l'analisi con altri indicatori oltre quelli sui servizi digitali.

4. *Performance individuale*: andrebbero qualificati il modello e la metodologia (pesi attribuiti alle varie dimensioni) di valutazione del Direttore Generale (p.44).

5. Ulteriori elementi di approfondimento: al fine di una maggiore trasparenza, si ritiene necessario richiamare il riferimento normativo sull'obbligo di effettuare *Monitoraggi della performance* anche con riferimento all'Oiv, nonché la sezione di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Inail per la *Customer interna*.

Si ritiene anche opportuno, alla luce dei recenti sviluppi normativi, inserire un riferimento sull'utilizzo di indicatori dello *smart working* emergenziale e strutturale che poi saranno sviluppati nel Piano della performance.

Tutto ciò premesso, tenendo conto delle integrazioni apportate dalla Tecnostruttura, l'Oiv esprime:

**parere vincolante positivo**

alla proposta di aggiornamento del SMVP 2021

L'Oiv richiede di prevedere nel prossimo SMVP 2022, anche in considerazione delle novità normative introdotte dal Dipartimento della Funzione Pubblica, le seguenti integrazioni da attuarsi entro il 30 giugno 2021, riguardanti il recepimento delle richieste sopra riportate di cui ai punti 1 – 5.

L'Oiv raccomanda altresì, nell'ottica di dare continuità al processo di miglioramento, il completamento delle richieste riportate nel parere vincolante positivo con osservazioni sull'aggiornamento del SMVP per il 2020, emesso il 23 dicembre 2019 dal precedente Oiv e riferite a:

- piano di attuazione del sistema di *contabilità analitica*
- elaborazione di un cruscotto di *indicatori comuni*
- studio delle proposte operative del Dipartimento Funzione Pubblica secondo quanto disposto nelle "Linee guida per la valutazione degli Enti pubblici di ricerca" approvate con delibera Anvur n. 11 del 9 giugno 2017 recepite, per l'Inail, con atto di indirizzo del Ministro della salute del 29 dicembre 2017 e l'integrazione nel SMVP dei modelli di valutazione del personale della Ricerca.

Nello spirito di quanto disposto dalle norme vigenti, l'Oiv si rende disponibile a collaborare con la Tecnostruttura ai fini del miglioramento continuo del SMVP.

#### I componenti dell'Oiv

Laura Massoli  
firmato in originale

Flavio Siniscalchi  
firmato in originale

Michela Soverchia  
firmato in originale