

Giudizio di sintesi

Allegato parte integrante del documento

“Validazione della Relazione sulla *performance* 2019 dell’Inail”

Sommario

1. Documenti di riferimento
2. Tempistica
3. Correttezza metodologica
4. Performance complessiva
5. Misurazione e valutazione della performance individuale
6. Prevenzione della corruzione e trasparenza
7. Monitoraggio

1. Documenti di riferimento

Per validare la Relazione sulla Performance 2019 (RdP) l'Oiv ha preso in esame i seguenti documenti:

- *Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance*, n. 3, novembre 2018, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance (L.G. 3);
- *Linee Guida per il Piano della Performance n.1*, giugno 2017 (L.G. 1);
- *Relazione sulla performance 2019 adottata dal CdA con delibera n.87 in data 14 luglio 2020*
- *Relazione programmatica Civ 2020-2022* del 23 maggio 2019 (delibera Civ n. 8/2019);
- *Relazione sulla performance 2019* adottata dal Civ con delibera n. 13 in data 13 luglio 2020;
- *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)* approvato in data 10 gennaio 2020 (detpres. n. 4);
- *Piano della performance 2019-2021 (PP)* approvato in data 3 aprile 2019 (detpres. n. 98);
- *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021* approvato in data 14 marzo 2019 (detpres. n. 86);
- *Linee guida per la raccolta e l'analisi dei dati per il monitoraggio della performance dell'Inail*, del 17 maggio 2019 versione 2.2;
- *Lo Stato di salute dell'Inail*, del 15 maggio 2020 versione 1.0;
- *Indagine di Customer Satisfaction esterna e interna - anno 2019 - Report di analisi dei risultati aggregati a livello nazionale - lettera DG del 6 aprile 2020*

2. Tempistica

Le L.G. n. 3 stabiliscono che le RdP, a partire dal 2018, dovranno essere adottate, validate e pubblicate entro il 30 giugno di ogni anno.

Questo documento di validazione è stato redatto oltre la scadenza del 30 giugno 2020 perché la Relazione sulla *performance* 2019 è pervenuta all'OIV in data 17 luglio 2020 (delibera CdA n.87 del 14 luglio 2020).

Si richiama l'attenzione al rispetto dei tempi del ciclo, che non è una questione burocratica ma la condizione per il corretto svolgimento del ciclo di programmazione e controllo.

3. Correttezza metodologica

La definizione dei contenuti segue correttamente quanto previsto dalle L.G. n. 3.

La lettura complessiva della Rdp rivela un documento - quest'anno completo anche nella parte della performance individuale - senza significativi cambiamenti rispetto agli anni più recenti.

Il documento è ancora prolisso e sovrabbondante di informazioni reperibili in altre fonti, nonostante la raccomandazione dell'Oiv di "produrre per il prossimo ciclo della performance una versione sintetica del PP e della RdP" secondo quanto suggerito anche dalle L.G. n. 1/2017 (Validazione della Relazione sulla performance 2018 dell'Inail).

Ferme le passate osservazioni dell'Oiv, si evidenzia un utilizzo della valutazione della performance dell'Istituto nel suo complesso (par. 2.3, pagg. 39 e segg), che fa riferimento al SMVP approvato in data 19 dicembre 2018 e non, come dovrebbe essere, all'SMVP vigente, approvato in data 10 gennaio 2020, peraltro senza tenere conto delle elaborazioni dell'Oiv al quale la legge riserva tale compito (art. 7, comma 2, lettera a) del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.).

La misurazione applicata risulta generica e semplicistica rispetto alle tre grandezze considerate: risultati delle Strutture Centrali, Regionali e Direzioni territoriali, offrendo un'analisi i cui risultati sono ben diversi da quelli presentati nei documenti elaborati dall'Oiv, anche in considerazione dell'improbabile valutazione dei risultati delle strutture centrali, affidati a misurazioni prive di riscontri oggettivi.

Infatti, come rilevato lo scorso anno, la performance degli obiettivi pluriennali e degli obiettivi di gestione delle Strutture centrali è misurata dall'unico indicatore "media ponderata della realizzazione delle attività", realizzazione che, per tutti gli obiettivi è pari al 100%. Le modalità autoreferenziali di

misurazione di questi risultati non consentono di esprimere un giudizio diverso dallo scetticismo.

La performance degli obiettivi di produzione è invece misurata correttamente con indicatori standard.

Come rilevato lo scorso anno, nella RdP il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa viene descritto sinteticamente con indicazione dei punti di forza e di debolezza. L'allineamento tra i processi di pianificazione della performance e di programmazione economico-finanziaria è descritto come punto di forza, anche se, come ammette la stessa RdP, la mancanza di un sistema di contabilità analitica limita molto l'efficacia di questa integrazione.

Anche il Civ evidenzia l'esigenza di superare l'autoreferenzialità degli obiettivi delle Strutture centrali individuando, laddove possibile, indicatori quantitativi per la misurazione dello stato di realizzazione degli obiettivi stessi, rilevabili dalle procedure.

Il Civ sottolinea, altresì, l'esigenza di adottare ogni iniziativa necessaria alla puntuale associazione agli obiettivi strategici e operativi delle risorse umane e delle risorse economiche-finanziarie necessarie al loro conseguimento, attraverso l'adozione di un sistema avanzato di contabilità analitica.

Nella valutazione di Customer satisfaction interna ed esterna i target sono determinati senza tener conto dei risultati dell'anno precedente e in tal modo risultano poco sfidanti e non in grado di consentire valutazioni sul miglioramento dei processi interni ed esterni.

Inoltre, l'Oiv trova conferma delle proprie analisi nella valutazione degli indicatori di efficienza e di efficacia, per i quali si riscontra un generale peggioramento dei valori tra il 2018 e il 2019.

Infine, si rileva una differenza percentuale tra i dati 2019 presenti in Relazione e quelli nello Stato di salute Oiv (relativi al 2019 e fondati su dati forniti dalla direzione generale il 30 marzo 2020) in ordine alle donne in posizioni apicali/di responsabilità, rispettivamente pari al 44,37% (Relazione) e pari al 40,74% (Stato di salute). L'Oiv ha richiesto chiarimenti in merito: tale differenza percentuale dipende dalla circostanza che nel documento del 30 marzo 2020 usato dall'Oiv sono considerati soltanto i ruoli apicali (identificati con i dirigenti)

mentre nella Relazione sulla performance 2019 si fa riferimento al personale con posizioni di responsabilità, comprensivo non solo dei dirigenti ma anche dei professionisti ed i medici.

4. Performance complessiva

Come accennato sopra, l'articolo 7, comma 2, lett. a) del d.lgs. 150/2009 stabilisce che all'Organismo indipendente di valutazione "*compete la misurazione e valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso*".

Tale compito è stato in parte assolto con il contributo dato alla definizione dell'algoritmo di valutazione della performance complessiva pubblicato nel SMVP in vigore (detpres n. 4/2020), con il documento "Linee guida per la raccolta e l'analisi dei dati per il monitoraggio della performance dell'Inail" la cui prima versione è del 25/06/2018 e con l'avvio della misurazione e valutazione dello Stato di salute dell'Ente, il cui rapporto riferito agli anni 2018 e 2019 è stato inviato agli Organi e pubblicato nel mese di maggio 2020.

L'Oiv si impegna a concludere questo processo con la propria valutazione della performance complessiva dell'Ente fornendo nel contempo la metodologia di valutazione che dovrà essere inserita nel prossimo aggiornamento del SMVP.

5. Misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione della *performance* individuale (descritta in tabella al paragrafo 2.4) del personale delle Aree del comparto Funzioni centrali, dei Funzionari di Vigilanza, di Collaborazione sanitaria, dei Dirigenti medici di I e II livello, della Ricerca (liv. IV-VIII) e dei Professionisti, vede il personale distribuito secondo quattro fasce con il 57,31% del personale con valutazione "più che adeguata", mentre il 39,95% riguarda personale con valutazione "elevata". Soltanto il 2,74% del personale ha una valutazione "sufficiente" o "insufficiente".

Per quanto attiene ai dirigenti di *livello generale e assimilati*, la valutazione è pervenuta in data 12 giugno 2020, e si distribuisce con una adeguata differenziazione, come di seguito indicato:

- Su n. 31 valutati:

- N. 6 con un punteggio totale compreso fra il 100 ed il 99;
- N. 10 con un punteggio totale compreso fra il 98,999 ed il 97;
- N. 14 con un punteggio totale compreso fra il 96,999 ed il 94;
- N. 1 con un punteggio totale inferiore a 85

La valutazione dei dirigenti con incarico di *livello non generale* si distribuisce, con una adeguata differenziazione, come di seguito indicato:

- su n. 145 dirigenti di II fascia valutati:
 - il 66,21% è risultato di fascia elevata; il 28,97% di fascia intermedia; il 4,83% di fascia base e lo 0,00% di fascia sufficiente e insufficiente.

6. Prevenzione della corruzione e trasparenza

La Relazione descrive in modo discorsivo i principali interventi realizzati nel 2019 in materia di Trasparenza e Prevenzione della corruzione.

Sarebbe auspicabile rendicontare sinteticamente quanto fatto in particolare sul trattamento del rischio. Si richiama la Tecnostruttura a dedicare maggiore attenzione a questo aspetto che evidenzia profili di rischio non insignificanti.

7. Monitoraggio

L'andamento gestionale è seguito mensilmente e trimestralmente dalla Direzione centrale programmazione bilancio e controllo. Tuttavia, nella RdP non sono riportati gli scostamenti degli obiettivi rispetto ai target, né le loro cause, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i..