

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

ORGANISMO
INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE

AII.B Documento di validazione

Al Presidente dell'INAIL

Al Presidente del CIV INAIL

e p.c. Dipartimento della Funzione Pubblica

(per il tramite della Portale della *performance*)

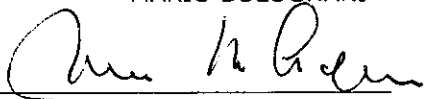
Documento di validazione della Relazione sulla performance

Con l'entrata in vigore della l. 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del d.l. 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, relative alla misurazione e valutazione della *performance* - di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del d. lgs. n. 150 del 2009, come modificati dal dPR n. 105/2016 e dal d.lgs. n. 74/2017 -, sono trasferite al Dipartimento della Funzione pubblica.

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'INAIL, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i, nonché delle delibere CIVIT/ANAC n. 4/2012, n. 5/2012, n.6/2012, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* 2016.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno espletare, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- Piano della *performance* 2016-2018 e Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018;
 - Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per il 2016.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance*.

Roma, 18 dicembre 2017

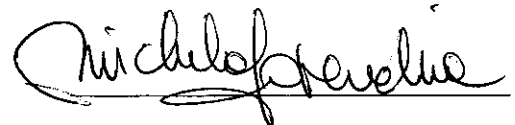
Il Presidente
MARIO BOLOGNANI



Membro esterno
MASSIMO SOLBIATI



Membro esterno
MICHELA SOVERCHIA



SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL)

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

REFERENTI DELLA
RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE

OGGETTO DI VERIFICA SUI DATI DELLA VALUTAZIONE
(ART. 9 D. VERIFICA)

CONCLUSIONI RAGGIUNTE
(II)
(max 100 parole)

VALUTAZIONE
(SUSO)
(I)

1	PRESENTAZIONE E INDICE	I dati riportati e l'esposizione dei contenuti risultano rispondere ai requisiti della completezza, dell'attendibilità e della comprensibilità.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Soddisfacenter ricostruzione del quadro normativo di riferimento. Adeguamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP)	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento		
2.2	L'amministrazione	La strutturazione delle risorse finanziarie per Missioni e Programmi offre lettura più trasparente ed in linea con la normativa in materia di Bilancio.	SI
2.3	I risultati raggiunti	Tutti gli obiettivi strategici e i piani dei CDR centrali sono stati raggiunti, mentre i piani operativi delle Sedi regionali e territoriali segnalano qualche ritardo.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Criticità: assenza di puntuale associazione tra obiettivi strategici e/o operativi e risorse economico finanziarie; carenza di obiettivi strutture centrali misurabili; mancato rispetto dei tempi; target poco sfidanti e indicatori poco appropriati. Opportunità: possibilità di estensione della piattaforma informatica (PBC) alla gestione del ciclo delle performance.	SI
3	OGGETTI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della performance	Corretta impostazione dell'albero della performance con inclusione di obiettivi riferiti all'attività di funzionamento	SI
3.2	Obiettivi strategici	Gli obiettivi strategici sono stati tutti raggiunti. SI segnalano criticità sui target e indicatori.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Gli obiettivi sono stati raggiunti in buona parte. SI segnalano criticità sui target e indicatori.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Esistenza di una procedura on-line per la valutazione della performance individuale. Necessità di adeguare il Sist. di Misuraz. e Valutaz. Perf. (SMVP) integrato con gli schemi relativi alla valutazione individuale, inclusi quelli della dirigenza di vertice.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Indicazione dei processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	La Tabella 1 (all. 2) della Relazione evidenzia la consistenza delle diverse categorie di personale suddiviso nelle due componenti di genere.	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Conformità ai principi di completezza.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Punti di forza: attuazione del sistema informativo di Pianificazione Bilancio e Controllo (PBC). Diffuso sistema di rilevazione della customer satisfaction. Punti di debolezza: assenza di puntuale associazione tra obiettivi strategici e/o operativi e risorse economico finanziarie; carenza di obiettivi strutture centrali misurabili; mancato rispetto dei tempi; target poco sfidanti e indicatori poco appropriati.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	SI segnalano criticità sui target e indicatori (All. 5 e 6).	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance		SI
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale		SI