

INAIL

ORGANISMO
INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE

All.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 dai 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 2017.
- 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 2017-2019 e Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019;
 - Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per il 2017.
- 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, 31 LUG. 2018

Il Presidente
MARIO BOLOGNANI



Membro esterno
MASSIMO SOLBIATI



Membro esterno
NICHELA SOVERCHIA



SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE ADOLINE

Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL)

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

RIEPIANIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)

OGGETTO DI VERIFICA ALTERNATIVA VALUTAZIONE (B)

CONCETTUALI E SCOSTAMENTI (C)

CONCETTUALI E SCOSTAMENTI (D)

VALUTAZIONE (E)

| 1 | PRESENTAZIONE E INDICE | | | |
|------------|---|--|--|----|
| 2 | SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI | | | |
| 2.1 | Il contesto esterno di riferimento | | | SI |
| 2.2 | L'ammnistrazione | Soddisfazione ricostruzione del quadro normativo di riferimento. Adeguamento del sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP). | | SI |
| 2.3 | I risultati raggiunti | La strutturazione delle risorse finanziarie per Missioni e Programmi offre lettura più trasparente ed in linea con la normativa in materia di Bilancio. | | SI |
| 2.4 | Le criticità e le opportunità | Tutti gli obiettivi strategici e i piani del CIR, centrali, sono stati raggiunti, mentre i piani operativi delle Sedi regionali e territoriali segnalano qualche ritardo. Criticità: assenza di puntuale associazione tra obiettivi strategici ed 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 estrazione della piattaforma informatica (PBC) alla gestione del ciclo delle performance. | | SI |
| 3 | OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI | | | |
| 3.1 | Albero della performance | Concreta impostazione dell'albero della performance con inclusione di obiettivi inferiori 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 compliance. | | 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 ed 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 |

2 MP