



Organismo indipendente di valutazione
Il Presidente



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



All'Organo munito dei poteri del CDA (ex
D.I. 14 03 19)
Prof. Pasquale Tridico

Al Presidente del CIV
Dott. Guglielmo Loy

Al Direttore Generale
Dott.ssa Gabriella Di Michele

Al Dipartimento della Funzione Pubblica
Tramite Il Portale trasparenza

Al Magistrato della Corte dei conti delegato
all'esercizio del controllo
Dott. Antonio Buccarelli

INPS.0031.10/07/2019.0000239 U

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2018

L'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ha preso in esame la Relazione sulla performance (di seguito Relazione) approvata con Determinazione n. 58 del 19/06/2019, pervenuta alla Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance in data 21/06 u.s. prot. n. 0000229.

L'OIV ha svolto la procedura di validazione sulla base di una dettagliata istruttoria, finalizzata a verificare il rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa vigente e dal paragrafo 4 delle *Linee Guida per la Relazione annuale sulla*

performance n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Un importante contributo all'istruttoria relativa alla procedura di validazione, è stato fornito dall'attività di monitoraggio continuo del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni di cui alla lett. a), comma 4, dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009.

Dal confronto dei due documenti, Relazione e Piano performance 2018-2020 (di seguito P.P.), emerge coerenza di contenuti e la rendicontazione degli obiettivi programmati.

L'affidabilità dei risultati, adeguata alla complessità dei servizi offerti, è garantita da un consolidato sistema di controllo di gestione nel quale operano procedure utilizzate da tutte le strutture dell'Istituto.

Tale sistema, consente di rappresentare nella Relazione, gli scostamenti riscontrati tra i valori target e i risultati misurati, nonché le eventuali criticità.

Nel documento, il contesto esterno di riferimento è rappresentato in modo conforme a quanto indicato nelle Linee Guida.

Il capitolo inerente le risorse illustra lo stato delle risorse umane, la loro percentuale di impiego nelle aree di produzione e di supporto, nonché il parametro della presenza. Viene altresì analizzato lo stato delle risorse finanziarie.

Nella Relazione è presente anche un capitolo dedicato alla rendicontazione delle misure connesse agli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Conformemente a quanto disposto dal comma 4-bis dell'art. 14 e dall'art. 19-bis del D.Lgs. n. 150/2009, il documento in esame tiene conto delle risultanze delle indagini di Customer Experience, attraverso l'istituzione di un indicatore collegato al sistema di misurazione della performance organizzativa.

Ritenuto che tutti i criteri elencati al punto 4 delle *Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance* n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, risultano soddisfatti, l'Organismo **valida la Relazione sulla performance 2018 di cui alla citata Determinazione presidenziale.**

L'OIV formula al contempo le seguenti osservazioni, già rappresentate in precedenti documenti:

- 1) *È necessaria una più chiara esplicitazione del grado di attuazione degli indirizzi espressi dal Consiglio di indirizzo e vigilanza.*
- 2) *È opportuna una corrispondenza più stretta tra la struttura del P.P. e quella della Relazione, evidenziando in particolare gli scostamenti previsti in positivo e negativo rispetto agli obiettivi programmati nel P.P. Infatti, il Piano rappresenta il preventivo dei risultati da raggiungere e la Relazione il consuntivo, quindi da quest'ultima deve emergere in modo chiaro la percentuale di raggiungimento degli obiettivi complessivamente programmati.*
- 3) *Occorre una rappresentazione nella Relazione della qualità e quantità dei risultati conseguiti, più idonea ad una immediata e facile comprensione da parte dei cittadini e delle diverse categorie degli stakeholder dell'Istituto. Si suggerisce di corredare il documento di grafici, quadri sinottici, rubriche o note esplicative alle tabelle, in grado di rappresentare sinteticamente e con immediatezza la percentuale di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi dell'Ente. Sarebbe utile evidenziare sempre le grandezze poste al numeratore e denominatore degli indicatori richiamati nelle tabelle.*
- 4) *Si raccomanda un collegamento più diretto tra la valutazione della performance dei dirigenti e i risultati complessivi di ente, ad evitare che a fronte del 100% dei risultati conseguiti dai dirigenti, non corrisponda una equivalente realizzazione al 100% degli obiettivi come declinati nel P.P.*
- 5) *Inoltre, è opportuno che eventuali mutamenti di situazioni di contesto, che rendono non raggiungibili o non significativi gli obiettivi programmati, conducano tempestivamente ad un processo formale di revisione del P.P. coinvolgendo gli Organi competenti.*
- 6) *Si osserva in conclusione, che il sistema di programmazione e controllo dell'Ente, sembra essere ancora più orientato ed efficace nel presidio della gestione operativa, in particolare nelle sedi territoriali, per contro permangono aree di miglioramento significative nella rendicontazione immediata e comprensibile dell'andamento generale dell'Ente e dell'attuazione delle Linee strategiche.*

L'esito del processo di validazione rientra nella terza tipologia prevista dalle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica (validazione con osservazioni). Di conseguenza, l'Organismo Indipendente di Valutazione avrà cura di verificare che l'amministrazione recepisca adeguatamente le suddette osservazioni e ne darà conto nella prossima Relazione sul funzionamento del Sistema. Inoltre, come previsto dalle suddette Linee Guida, il presente

documento è indirizzato ai soggetti di cui all'articolo 14, comma 4, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009.

Le informazioni dettagliate e le evidenze a supporto dei controlli effettuati, sono esposte nell'allegato A "Criteri di valutazione di cui alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica - Ufficio per la Valutazione della Performance - n.3/2018 *"Linee guida per la Relazione annuale sulla performance"*.

Roma, 10 luglio 2019

Prof. Giovanni Valotti (Presidente)
Documento firmato in originale

Dott.ssa Francesca Gagliarducci
Documento firmato in originale

Prof. Daniele Checchi
Documento firmato in originale