

DATA	PROT. n.	ORGANO
11/04/2018	8	CIV

CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

**INAIL**

**Commissione Politiche per  
l'Organizzazione**

**Parere**

**Piano della Performance  
2018-2020**

*Roma, 10 aprile 2018*



DATA	PROT. n.	ORGANO
11/04/2018	8	CIV

## PREMESSA

Il Piano della Performance è un adempimento previsto dall'art.10 del Decreto Legislativo n. 150/2009, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.74 che dispone che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente un documento programmatico triennale nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono definiti obiettivi, indicatori e target su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano è il documento di pianificazione e programmazione che dà avvio al ciclo della performance sulla base degli indirizzi emanati dal CIV e delle specifiche linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, che hanno recepito le rilevanti novità del citato d.lgs 74/2017.

Tali linee guida sono state improntate secondo un nuovo approccio finalizzato a far sì che il Piano sia predisposto per rispondere all'esigenza di assicurare la qualità, la comprensibilità e la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance e diventi uno strumento utile a:

- supportare i processi decisionali;
- migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione;
- comunicare all'esterno ai propri portatori di interessi le priorità e i risultati attesi.

Al fine di fornire al Consiglio di Indirizzo e Vigilanza i necessari elementi di valutazione, per assolvere alla prevista fase di consultazione dell'Organo strategico nell'iter di adozione del Piano della Performance 2018-2020, la Commissione ha esaminato il documento, trasmesso dal Presidente dell'Istituto con nota in data 6 marzo 2018, alla luce della normativa e degli atti Inail di riferimento di seguito elencati:

- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, e successive modificazioni, attuativo della legge n.15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n.105, recante il "Regolamento di disciplina delle funzioni del dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della Performance delle Pubbliche Amministrazioni", che opera una semplificazione degli adempimenti a carico delle Amministrazioni ispirata anche all'obiettivo di una progressiva integrazione del ciclo della performance e del ciclo della programmazione economico-finanziaria al fine di realizzare una piena integrazione fra i due cicli;
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97, in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza;
- decreto legislativo 25 maggio 2017, n.74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015" che modifica le disposizioni riguardanti il ciclo di gestione della performance;

DATA	PROT. n.	ORGANO
11/04/2018	8	CIV

- Linee guida per il Piano della performance n.1 giugno 2017, redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art.3, comma 1, del d.p.r. 105/2016 "Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni", che hanno apportato modifiche al precedente quadro degli indirizzi definiti dalle delibere CIVIT/ANAC;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INAIL, approvato con determina del Presidente dell'Istituto n. 186 del 31 dicembre 2010 e successive modificazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art.7 del decreto legislativo n.150/2009;
- Norme sull'ordinamento amministrativo contabile in attuazione dell'art.43 del Regolamento di organizzazione e modifiche agli artt. da 5 a 11 del Titolo II "Norme di amministrazione e strumenti di gestione", approvate con determina del Presidente dell'Istituto n.98 del 9 febbraio 2017;
- Relazione programmatica 2018 - 2010, approvata con delibera del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n.6 del 10 maggio 2017";
- Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017 - 2019, adottato dal Presidente dell'Istituto con determina n.315 del 18 luglio 2017, previa consultazione del CIV che si è espresso con delibera n.11 del 12 luglio 2017;
- Programma direzionale annuale con proiezione pluriennale 2018, approvato con determina del Presidente dell'Istituto n.321 del 25 luglio 2017;
- Piano triennale di azioni positive 2017 - 2019, predisposto con determina del Presidente dell'Istituto n.367 del 13 settembre 2017, approvato dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con delibera n.15 del 20 settembre 2017.

## OSSERVAZIONI

A seguito dell'esame del Piano della performance 2018 - 2020 dell'INAIL effettuato nelle sedute del 27 marzo, 4 e 10 aprile 2018 e tenuto conto dei chiarimenti forniti dalla Tecnostruttura nell'audizione del 4 aprile, la Commissione formula le osservazioni di seguito riportate.

La funzione del Piano della performance all'interno del sistema di pianificazione/programmazione dell'Istituto risulta potenziata rispetto al passato in quanto, a decorrere dall'anno corrente, l'assegnazione degli obiettivi e delle relative risorse economico-finanziarie avviene mediante l'adozione del Piano, secondo quanto previsto dalle "Norme sull'Ordinamento Amministrativo Contabile" come modificate dalla determinazione presidenziale n.98 del 9 febbraio 2017.

La programmazione degli obiettivi è stata effettuata in stretta coerenza con i contenuti della programmazione economico-finanziaria. A tale riguardo, si evidenzia che il Piano della performance risente dello slittamento dei tempi relativi all'iter di approvazione del

DATA	PROT. n.	ORGANO
11/04/2018	8	CIV

Bilancio di previsione per l'esercizio 2018, approvato dal CIV con delibera n.3 del 31 gennaio 2018.

Il Piano della performance include il preventivo finanziario-gestionale 2018 con un maggior livello di dettaglio: le entrate sono ripartite per titoli, macroaggregati e capitoli e le uscite per missioni e programmi, macroaggregati e capitoli.

Il documento ha recepito, per quanto è stato possibile considerati i ristretti tempi intercorsi dall'entrata in vigore del d.lgs. n.74 del 25 maggio 2017, le modifiche introdotte dalla nuova disciplina che ha inciso sull'intero ciclo di gestione della performance.

La struttura del documento risponde alle indicazioni contenute nelle linee guida per il piano della performance redatte dal Dipartimento della funzione pubblica, circa l'articolazione del piano in diverse sezioni: la presentazione dell'amministrazione, la pianificazione triennale, la programmazione annuale e la performance organizzativa e individuale.

Nell'ambito della declinazione degli obiettivi di performance relativi alle strutture territoriali dell'Inail, per ciascuno dei predetti sono stati fissati gli indicatori, i "target 2018" e i "valori di partenza" (ossia consuntivo 2016 o c.d. baseline).

Si segnala, inoltre, che ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'Istituto nel suo complesso, tra gli indicatori afferenti lo "stato delle risorse" ne sono stati inseriti due per la promozione delle pari opportunità.

Rispetto al Piano 2017-2019 si apprezza l'impegno di sintesi che emerge nella presentazione dell'amministrazione, nell'illustrazione del sistema di pianificazione/programmazione, bilancio e controllo e nella descrizione della pianificazione pluriennale che, predisposta sulla base degli obiettivi indicati nella Relazione programmatica 2018 - 2020 deliberata dal CIV, definisce gli "obiettivi specifici" del Piano della performance. E' stata, inoltre, migliorata la leggibilità degli obiettivi di produzione delle Sedi locali e delle Strutture regionali con la puntuale descrizione degli indicatori.

In sede di audizione, la Tecnostruttura ha confermato la prosecuzione delle attività per il completo adeguamento alla nuova disciplina del complessivo ciclo della performance e dell'attuale Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'INAIL sin dal 2010 e già oggetto di aggiornamenti nel corso degli anni.

## **INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO**

Considerato che il Piano della performance, come la successiva Relazione annuale, oltre a costituire una rilevante fase del processo di pianificazione e programmazione dell'Istituto, è un documento volto anche a rappresentare l'Amministrazione ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, si evidenzia la necessità, nelle prossime occasioni utili e in ogni caso ai fini della predisposizione del prossimo Piano della performance, di tenere conto degli elementi migliorativi di seguito indicati.

DATA	PROT. n.	ORGANO
11/04/2018	8	CIV

- a) Ai fini di una più completa presentazione dell'INAIL, in considerazione dell'evoluzione del ruolo assunto dall'Istituto a seguito della normativa intervenuta a completamento della tutela globale dell'infortunato/tecnopatico, si ravvisa l'opportunità di:
- integrare le prestazioni socio-sanitarie elencate nel documento con i servizi e gli interventi per il reinserimento nella vita di relazione e per il reinserimento lavorativo;
  - inserire nelle modalità di erogazione dei servizi descritte, relativamente all' "accesso fisico", anche la rete delle strutture/centri presso i quali l'INAIL eroga in modo diretto le prestazioni sanitarie (ambulatori prime cure, centri diagnostici polispecialistici, centri di fisiochinesiterapia, centri protesi e punti assistenza);
  - aggiornare, nell'illustrazione del sistema di governance, la definizione delle funzioni del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza in coerenza con quanto già recepito, su indicazione del Consiglio stesso, nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019.
- b) Tenuto conto che, tra gli aspetti ritenuti più rilevanti nell'ambito della definizione della performance organizzativa, è indicato il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, occorre dare agli stessi maggiore e più organica evidenza. Inoltre, proprio per la rilevanza di tale tematica, sarebbe utile un maggiore approfondimento delle informazioni relative alla forza lavoro nei dettagli di genere, anche nell'ambito della Relazione annuale, informazioni peraltro presenti in allegato nel piano della performance dello scorso anno.
- c) Ai fini dell'immediato raccordo tra gli "obiettivi specifici" pluriennali dell'Amministrazione e gli obiettivi strategici indicati dal CIV nella Relazione programmatica, è necessario l'inserimento del riferimento alla relativa missione/programma per ciascuno dei suddetti obiettivi.
- d) Considerato che la performance organizzativa è l'elemento centrale del Piano e che il citato d.lgs. n.74/2017 ha apportato rilevanti modifiche alla sua articolazione e valutazione, i paragrafi relativi alla programmazione annuale e alla misurazione e valutazione della performance necessitano di una più approfondita e puntuale descrizione, che possa rendere leggibile in maniera più immediata la sua complessa articolazione, nonché gli stessi allegati ai quali si fa rinvio per i dettagli dei singoli obiettivi, indicatori e target.

In particolare, riguardo agli obiettivi gestionali, che costituiscono uno dei due addendi alla base della misurazione e valutazione della performance organizzativa delle strutture centrali e territoriali, è opportuna una più dettagliata descrizione: dell'articolazione degli obiettivi di performance, a seconda della struttura INAIL di riferimento, in obiettivi di sviluppo e/o di gestione e/o di core e/o di funzionamento e/o di produzione; degli indicatori individuati per la misura del loro conseguimento, in particolare per gli indicatori "on/off" e "media ponderata della percentuale di realizzazione".

Riguardo alla rilevazione di customer satisfaction (il secondo addendo alla base della misurazione e valutazione della suddetta performance) relativo ai soli servizi resi

DATA	PROT. n.	ORGANO
11/04/2018	8	CIV

agli utenti esterni, si auspica che la stessa possa essere integrata con quella relativa alla rilevazione di customer satisfaction interna.

Da ultimo, la Commissione auspica il massimo rispetto dei tempi e della sequenza logica e temporale dei documenti indicati nel processo di pianificazione /programmazione.

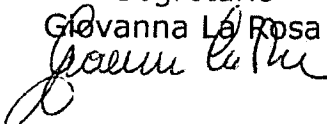
## CONCLUSIONI

Nell'esprimere il proprio parere, la Commissione tiene conto:

- delle sostanziali modificazioni intervenute con l'emanazione del decreto legislativo del 25 maggio 2017, n.74, riguardo al ciclo della performance e dei ristretti tempi per la loro piena attuazione in termini operativi e secondo le linee guida allo scopo redatte dal Dipartimento della Funzione pubblica;
- della difficoltà, alla luce della stessa ristrettezza di tempi, di garantire il completo recepimento di tutte le innovazioni introdotte dal succitato decreto già nel Piano della performance 2018 - 2020, nell'ambito di un processo ormai consolidato negli anni.

Premesso quanto sopra esposto, la Commissione formula un positivo parere sul Piano della performance 2018 - 2020, rilevando l'esigenza che le osservazioni e indicazioni di questa Commissione sul piano complessivo, ivi comprese quelle volte al miglioramento della leggibilità del piano stesso e dei suoi allegati, anche tramite l'introduzione di un glossario, siano recepite ai fini dell'elaborazione dei prossimi documenti del ciclo della performance.

Si trasmette, pertanto, al Presidente del CIV il presente parere, approvato all'unanimità dei componenti della Commissione Politiche per l'Organizzazione, da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza per la conseguente deliberazione.

Il Segretario  
Giovanna La Rosa  


per Il Presidente  
Salvatore Muscarella  
