

## IL PRESIDENTE

Roma, 18 dicembre 2017

Oggetto: Validazione della Relazione sulla *performance* 2016 – art. 14, co 4, lettera c) del D. lgs. n. 150/2009.

Il presente documento di validazione della Relazione della *performance* è stato prodotto in ritardo per i seguenti motivi:

1. la Relazione sulla performance è pervenuta all'OIV in data 11.12.2017;
2. l'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* è stato rinnovato in data 23.11.2017 (detpres n. 442/2017).

Il presente documento è redatto con riferimento alle tre categorie di *conformità*, *attendibilità* e *comprensibilità* (delibera ex Civit n. 6/2012) evidenziando per ciascuna di esse i punti critici.

### 1. Documenti di riferimento

L'OIV ha preso in esame:

- a) la Relazione sulla performance adottata dal Presidente in data 8 novembre 2017, n. 409;
- b) la deliberazione del CIV del 18 ottobre 2017, n. 19;
- c) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) approvato in data 31.12.2010 (detpres. n. 186);
- d) il Piano della performance 2016-2018 approvato in data 01.06.2016 (detpres. n. 212);

e) il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018 comprensivo del Programma per la Trasparenza e l'Integrità (detpres. n. 187/2016).

## 2. *Analisi di Conformità*

Il *Piano della performance 2016-2018* è stato adottato il 1° giugno 2016 in ritardo rispetto alle disposizioni normative (detpres n. 212/2016).

L'analisi svolta segnala i seguenti punti di criticità:

- a) ritardo nella adozione del Piano della performance (PP) lo rende inefficace ai fini del corretto svolgimento del processo di programmazione e controllo;
- b) manca l'integrazione tra ciclo della performance e ciclo di Bilancio;
- c) manca la valutazione della performance delle Unità Organizzative;
- d) manca il riferimento all'utilizzo dei premi correlati ai giudizi (art. 14, c. 4, lett. d) d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.);
- e) è carente l'informazione sulla valutazione individuale dei dirigenti di I fascia (All. 11);
- f) alcuni aspetti formali di minore rilievo (es: mancanza di titoli in alcune tabelle...).

## 3. *Analisi di Attendibilità*

Si rilevano i seguenti punti di criticità:

- a) mancanza e debolezza degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione centrale e delle Sedi regionali (All. nn. 4 e 5);
- b) eccessiva frammentazione e genericità degli obiettivi e piani operativi centrali;
- c) molti *target* non sono sfidanti e troppo spesso sono superati nelle attività svolte distorcendo il processo di valutazione;
- d) mancano gli indicatori per gli obiettivi di funzionamento dei piani operativi delle Sedi regionali (All. n. 7).

## 4. *Analisi di Comprensibilità*

Con riferimento all'art. 14, co. 4, lett. c) d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i. ([l'OIV] *valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali...*) si sottolinea che molti aspetti della Relazione non risultano di chiara e immediata comprensibilità.

## 5. *Punti di forza*

Nel seguito si elencano i principali punti di forza rilevati nell'analisi:

- a) sana situazione finanziaria dell'Istituto ;
- b) qualità dei sistemi informativi di supporto ai cicli di programmazione e controllo (PBC);
- c) corretta impostazione dell'albero della *performance* con inclusione di obiettivi riferiti all'attività di funzionamento;
- d) esistenza di una procedura *on-line* per la valutazione della *performance* individuale;
- e) diffuso sistema di rilevazione della *Customer satisfaction*.

## 6. *Punti di debolezza*

Si rileva che alcuni dei punti di seguito riportati, sono già stati inclusi nella Relazione sulla *performance* 2016 redatta dall'Amministrazione (pag. 67):

- a) assenza di una puntuale associazione tra gli obiettivi strategici e/o operativi e le risorse economico finanziarie necessarie al loro conseguimento;
- b) assenza di un sistema avanzato di contabilità analitica che impedisce una dettagliata analisi dei costi;
- c) carenza di obiettivi delle strutture centrali misurabili mediante indicatori quali-quantitativi alimentati automaticamente dalle procedure informatiche;
- d) mancato rispetto dei tempi previsti dalle norme per la gestione del Ciclo della *performance*;
- e) erogazione delle premialità indipendente dalla convalida della Relazione sulla *performance* (art. 14, co. 6, d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i);

## 7. *Suggerimenti, proposte e raccomandazioni*

- a) in considerazione della presenza all'interno dell'Inail di un collaudato sistema informatizzato di programmazione e controllo (PBC), raccomandiamo di procedere urgentemente alla totale integrazione del ciclo informatizzato con il ciclo della *performance*. I documenti richiesti dalle norme potranno essere normali output delle procedure informatiche. Ciò dovrebbe portare in tempi

- brevi alla eliminazione di duplicazioni e documenti ridondanti facilitando i processi gestionali;
- b) qualora i dati di contabilità analitica non fossero disponibili in tempo utile per le scadenze del Ciclo della *performance*, suggeriamo di utilizzare tecniche di *Activity Based Costing* (ABC) per associare dati di costo alle singole attività, in modo da poterne rapidamente valutare la rilevanza;
  - c) è necessario adeguare rapidamente il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* (integrato con gli schemi relativi alla valutazione individuale, inclusa la Dirigenza di vertice) alla recente normativa sugli OIV (d.lgs. n. 74/2017).

#### 8. *Giudizio conclusivo*

L'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance*, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i e delle successive delibere della ex CIVIT n. 4/2012, 5/2012, 6/2012 e s.m.i, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2016.

Nonostante i ritardi nella gestione delle scadenze del ciclo della *performance* e richiamando l'attenzione dell'Istituto sui punti critici e le raccomandazioni, esprime un giudizio complessivamente positivo sulla impostazione del documento.

L'OIV ritiene infatti che le maggiori criticità riscontrate (sovrapposizione tra ciclo *performance* e sistema informatizzato di programmazione e controllo e integrazione con il ciclo di bilancio) possano essere rapidamente risolte, come dichiarato dalla Amministrazione nella stessa Relazione sulla *performance* 2016.

A tal fine l'OIV si dichiara disponibile a collaborare con l'Amministrazione al raggiungimento degli obiettivi indicati.

Si ricorda infine che la stessa Relazione dovrà essere trasmessa al sistema di gestione dei flussi documentali del Portale della performance attualmente gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel ringraziare per l'attenzione si porgono i più cordiali saluti.

IL PRESIDENTE  
Mario Boloanani

# 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 AMMINE

Istituto nazionale assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL)

Sciegliere l'amministrazione dai menu) 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

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE										CONCLUSIONI RAGGIUNTE										VALIDAZIONE (S/N/D)																																																																															
OGGETTO DIVERGICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREA DIVERGICA)										(II)										(I)																																																																															
PRESENTAZIONE E INDICE										(III)										(IV)																																																																															
SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI										(V)										(VI)																																																																															
STAKEHOLDER ESTERNI										(VII)										(VIII)																																																																															
Il contesto esterno di riferimento										(IX)										(X)																																																																															
L'amministrazione										(XI)										(XII)																																																																															
I risultati raggiunti										(XIII)										(XIV)																																																																															
Le criticità e le opportunità										(XV)										(XVI)																																																																															
OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI										(XVII)										(XVIII)																																																																															
Albero della performance										(XIX)										(XX)																																																																															
Obiettivi strategici										(XXI)										(XXII)																																																																															
Obiettivi e piani operativi										(XXIII)										(XXIV)																																																																															
Obiettivi individuali										(XXV)										(XXVI)																																																																															
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ										(XXVII)										(XXVIII)																																																																															
PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE										(XXIX)										(XXX)																																																																															
IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE										(XXXI)										(XXXII)																																																																															
Fasi, soggetti, tempi e responsabilità										(XXXIII)										(XXXIV)																																																																															
Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance										(XXXV)										(XXXVI)																																																																															
Allegato 2										(XXXVII)										(XXXVIII)																																																																															
Allegato 3										(XXXIX)										(XL)																																																																															
Allegato 4										(XLI)										(XLII)																																																																															