

# INAIL

ORGANISMO  
INDIPENDENTE DI  
VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE

**IL PRESIDENTE**  
**MARIO BOLOGNANI**

Prof. Massimo De Felice  
Presidente Inail

E, p.c.

Giovanni Luciano  
Presidente CIV Inail

Daniela Carlà  
Presidente Collegio dei Sindaci

Presidente di Sezione Maria Teresa Docimo  
Magistrato della Corte dei Conti  
delegato al controllo dell'Ente

Giuseppe Lucibello  
Direttore Generale Inail

O.I.V. 60080 Protocollo N° 462 del 29.7.19

## **Validazione della Relazione sulla performance 2018 dell'Inail.**

L'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* (Oiv) dell'Inail, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i., e delle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) n. 3 del 30 novembre 2018 nella seduta del 29 luglio 2019, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* 2018 dell'Inail, adottata con determinazione del Presidente in data 19 luglio 2019 n.221 e pervenuta all'Oiv in data 23 luglio 2019.

Il documento trasmesso è risultato privo di informazioni riguardanti la valutazione individuale dei dirigenti di I e di II fascia. Per questa ragione l'Oiv, in data 23 luglio 2019 ha chiesto alla Direzione generale un supplemento di informazione riguardante questo aspetto della Relazione. Ciò in ragione del fatto che la validazione della Relazione sulla performance da parte dell'Oiv è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito (art.14, c.6 del d.lgs. n.150/2009 e s.m.i.).

L'informazione riguardante i dirigenti con incarico di livello non generale è pervenuta all'Oiv in data 23 luglio 2019, quella dei dirigenti con incarico di livello generale è pervenuta all'Oiv il 26 luglio 2019.

Per procedere alla validazione l'Oiv ha analizzato la documentazione elencata nell'allegato "Giudizio di sintesi", che riassume i risultati dell'analisi condotta per la procedura di validazione. Il documento allegato costituisce parte integrante della presente validazione. Tutto ciò premesso, l'Oiv, sulla base delle disposizioni normative vigenti e delle L.G del DFP, nel sollecitare l'avvio dello studio per implementare il sistema di contabilità analitica, **valida la Relazione sulla performance 2018 dell'Inail con le osservazioni seguenti:**

- rispettare puntualmente i tempi del ciclo della performance previsti dalle norme (art. 10, d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)
- applicare rigorosamente il SMVP nel ciclo della performance 2019-2020 (DFP, L.G. n. 3/2018) modificando, come previsto dal SMVP, il processo di misurazione e valutazione degli obiettivi pluriennali e degli obiettivi delle strutture centrali
- rendicontare le variazioni degli obiettivi di performance verificatesi durante l'esercizio indicandone le cause (art. 6, comma 1, d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i.; DFP, L.G. n. 3/2018)
- vigilare sulla corretta applicazione delle norme sulla trasparenza e degli obblighi di pubblicazione
- tenere in considerazione le valutazioni di performance complessive elaborate dall'Oiv
- utilizzare anche gli esiti delle valutazioni effettuate con il coinvolgimento degli utenti esterni e interni (art. 14, comma 4bis, art. 19bis, d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i.; DFP, L.G. n. 3/2018)

- produrre per il prossimo ciclo della performance una versione sintetica del PP e della RdP (art. 14, comma 4, lettera c) d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i.; DFP, L.G. n. 1/2017).

*Mario Bolognani (Presidente)*  
Documento firmato in originale

.....

*Massimo Maria Solbiati*  
Documento firmato in originale

.....

*Michela Soverchia*  
Documento firmato in originale

.....

All.:c.d.t.

## **Giudizio di sintesi**

Allegato parte integrante del documento

"Validazione della Relazione sulla *performance* 2018 dell'Inail"

## **Sommario**

1. Documenti di riferimento
2. Tempistica
3. Contenuti della RdP
4. Correttezza metodologica
5. Performance complessiva
6. Misurazione e valutazione della performance
7. Prevenzione della corruzione e trasparenza
8. Monitoraggio

## 1. Documenti di riferimento

Per validare la Relazione sulla Performance 2018 (RdP) l'Oiv ha preso in esame i seguenti documenti:

- *Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance*, n. 3, novembre 2018, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance (L.G. 3);
- *Linee Guida per il Piano della Performance n.1, giugno 2017* (L.G. 1);
- *Relazione sulla performance* adottata dal Presidente in data 19 luglio 2019 (detpres. n. 221);
- *Relazione programmatica Civ 2019-2021* del 20 giugno 2018 (delibere Civ n. 11 e 12 /2018);
- *Relazione sulla performance 2018* (delibera Civ n.11 del 17 luglio 2019);
- *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)* approvato in data 19 dicembre 2018 (detpres. n. 526);
- *Piano della performance 2018-2020 (PP)* approvato in data 3 maggio 2018 (detpres. n. 216);
- *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020* approvato in data 7 giugno 2018 (detpres. n. 277);
- *Linee guida per la raccolta e l'analisi dei dati per il monitoraggio della performance dell'Inail, del 25 giugno 2018 versione 1.0;*
- *Lo Stato di salute dell'Inail, del 26 maggio 2019 versione 1.0;*
- *Indagine sperimentale di Customer Satisfaction rivolta ai dipendenti Inail, 2019.*

## 2. Tempistica

Le L.G. 3 stabiliscono che le RdP, a partire dal 2018, dovranno essere adottate, validate e pubblicate entro il 30 giugno di ogni anno.

Questo documento di validazione è stato redatto oltre la scadenza del 30 giugno 2019 perché la Relazione sulla *performance* è pervenuta incompleta all'OIV in data 23 luglio 2019 (detpres. n. 221).

Il supplemento di informazioni richiesto, riguardante la valutazione dei dirigenti con incarico di livello non generale, è pervenuto all'Oiv in data 23 luglio 2019 e quello sulla valutazione dei dirigenti generali ed assimilati in data 26 luglio 2019.

Nel ribadire che il rispetto dei tempi del ciclo non è una questione burocratica ma la condizione per un corretto avvio del ciclo di programmazione e controllo, l'Oiv ritiene che il ritardo corrente, per quanto deplorabile, non pregiudichi l'impostazione del ciclo 2019.

### 3. Contenuti della RdP

La definizione dei contenuti segue correttamente quanto previsto dalle L.G. 3. Per quanto riguarda la sintesi dei principali risultati è necessario prevedere un maggiore ricorso a elementi quantitativi tratti da indicatori di impatto oggi non utilizzati. Si raccomanda inoltre di produrre per il 2019 una versione sintetica del Piano della Performance e della RdP, come previsto dalle L.G. 1. Ciò renderebbe più agevole la consultazione dei documenti da parte degli stakeholder.

### 4. Correttezza metodologica

Si rileva la mancata coerenza tra il PP e la RdP che si basano su assetti organizzativi diversi senza alcun riferimento ai cambiamenti intercorsi.

Inoltre la struttura degli allegati dei due documenti citati non sempre è confrontabile per la disomogeneità delle voci utilizzate per descrivere le attività (p.es. nell'allegato 6 del PP non sono riportati i target che compaiono nel corrispondente allegato 6 della RdP).

Nella produzione della RdP non è stato utilizzato il SMVP 2018. Ciò in parte è comprensibile in quanto il Piano della Performance è stato approvato in precedenza. Tuttavia, la disponibilità dei dati riguardanti la performance organizzativa delle strutture e le valutazioni di customer satisfaction interna ed esterna avrebbero consentito l'applicazione degli algoritmi previsti dal SMVP senza difficoltà.

Nella RdP il processo di misurazione e valutazione della Performance organizzativa viene descritto sinteticamente con indicazione dei punti di forza e di debolezza. L'allineamento tra i processi di pianificazione della performance e di programmazione economico-finanziaria è descritto come punto di forza, anche se, come ammette la stessa RdP, la mancanza di un sistema di contabilità analitica limita molto l'efficacia di questa integrazione.

La RdP nel richiamare l'apprezzabile impegno di misurazione e valutazione delle attività di produzione, sottolinea anche correttamente la difficoltà di valutazione della performance delle strutture centrali, affidata in sostanza a modalità autoreferenziali.

## 5. Performance complessiva

L'articolo 7, comma 2, lett. a) del d.lgs. 150/2009 stabilisce che all'Organismo indipendente di valutazione *"compete la misurazione e valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso"*.

Tale compito è stato in parte assolto nel 2018 con il contributo dato alla definizione dell'algoritmo di valutazione della performance complessiva pubblicato nel SMVP in vigore, con il documento "Linee guida per la raccolta e l'analisi dei dati per il monitoraggio della performance dell'Inail" la cui prima versione è del 25/06/2018 e con l'avvio della misurazione e valutazione dello Stato di salute dell'Ente, il cui primo rapporto è stato però pubblicato nel 2019. Entro dicembre 2019 l'Oiv si impegna a concludere questo processo con la propria valutazione della performance complessiva dell'Ente fornendo nel contempo la metodologia di valutazione che dovrà essere inserita nel prossimo aggiornamento del SMVP.

La RdP illustra alcuni elementi di valutazione complessiva, facendo riferimento a criteri non inclusi nella versione in vigore del SMVP e senza fornire un dato quantitativo di riferimento.

## 6. Misurazione e valutazione della performance

La performance degli obiettivi pluriennali Civ e delle Tecnostrutture e degli obiettivi di gestione delle Strutture centrali è misurata dall'unico indicatore "media ponderata della realizzazione delle attività" che per tutti gli obiettivi, tranne uno, è pari al 100%. La mancata evidenza del peso attribuito agli obiettivi e dei criteri di calcolo di questi risultati non consente di esprimere un giudizio diverso dallo scetticismo.



La performance degli obiettivi di produzione è invece misurata correttamente con indicatori standard.

La valutazione della *performance* individuale (descritta in tabella al paragrafo 2.3) del personale delle Aree del comparto Funzioni centrali, della Ricerca (liv. IV-VIII), dei Dirigenti medici di I livello, di Collaborazione sanitaria e dei funzionari di vigilanza, vede il personale distribuito secondo quattro fasce con il 62% del personale con valutazione "più che adeguata", mentre il 35% riguarda personale con valutazione "elevata". Soltanto il 3% del personale ha una valutazione "sufficiente" o "insufficiente".

La valutazione dei dirigenti con incarico di livello non generale, pervenuta all'Oiv in data 23 luglio 2019, si distribuisce, con una adeguata differenziazione, come di seguito indicato:

su n.147 dirigenti valutati il 59,86% è risultato di fascia elevata; il 35,38% di fascia intermedia; il 4,08% di fascia base e lo 0,68% di fascia ridotta.

Per quanto attiene ai dirigenti di livello generale e assimilati, la valutazione è pervenuta all'Oiv in data 26 luglio 2019 e si distribuisce con una adeguata differenziazione, come di seguito indicato:

Su n. 31 valutati:

- N. 15 con un punteggio totale compreso fra il 100 ed il 97;
- N. 15 con un punteggio totale compreso fra il 96 ed il 93;
- N. 1 con un punteggio totale inferiore a 60

## **7. Prevenzione della corruzione e trasparenza**

La Relazione concede uno spazio sintetico alle informazioni in materia di Trasparenza e Prevenzione della corruzione, descrivendo i principali interventi svolti nel 2018.

Sarebbe auspicabile rendicontare quanto fatto in particolare sul trattamento del rischio, nonché dare conto sintetico sulle domande di accesso civico pervenute nel corso del 2018.

In materia di trasparenza si richiama la Tecnostruttura a dedicare maggiore attenzione a questo aspetto che evidenzia molte carenze anche con profili di rischio non insignificanti.

## **8. Monitoraggio**

L'andamento gestionale è seguito mensilmente e trimestralmente dalla Direzione centrale programmazione bilancio e controllo. Tuttavia, nella RdP non sono riportati gli scostamenti degli obiettivi rispetto ai target, né le loro cause, secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1 del d.lgs. 150/2009.