

Determinazione n. 66 del 22 APRILE 2021

**OGGETTO:** Direzione Centrale Risorse Umane - Assegnazione degli obiettivi per l'anno 2021.

### **IL DIRETTORE GENERALE**

**Visto** il D.Lgs. 30 giugno 1994, n. 479 e successive modifiche e integrazioni;

**Visto** il D.P.R. 24 settembre 1997, n. 366;

**Visto** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;

**Visto** il D.M. del 13 gennaio 2017 con il quale la dott.ssa Gabriella Di Michele è stata nominata Direttore generale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

**Visto** il Regolamento di Organizzazione dell'Istituto, adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 6 maggio 2020 successivamente modificato con deliberazione n. 108 del 21 dicembre 2020;

**Visto** l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'INPS adottato con determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 119 del 25 ottobre 2019;

**Visto** il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124";

**Vista** la L. 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e il D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni", come modificati dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97;

**Vista** la deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 10 del 20 maggio 2020, recante ad oggetto la "Relazione Programmatica per gli anni 2021-2023", con la quale sono state individuate le linee strategiche e di indirizzo programmatico dell'Istituto;

**Vista** la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 86 del 25 novembre 2020, con la quale sono state individuate le "Linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2021";

**Vista** la circolare n. 147 del 14 dicembre 2020, con la quale è stato dato avvio al processo di programmazione e budget per l'anno 2021;

**Vista** la deliberazione n. 23 del 29 dicembre 2020, con la quale il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha approvato in via definitiva il progetto di "Bilancio preventivo finanziario generale di competenza e cassa ed economico-patrimoniale generale dell'INPS per l'esercizio 2021";

**Vista** la determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 50 del 6 aprile 2020, con la quale è stato adottato il "Piano di azioni positive 2020-2022";

**Vista** la deliberazione n. 4 del 17 marzo 2021, con la quale il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha approvato in via definitiva il "Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023", adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 10 febbraio 2021;

**Vista** la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 30 del 24 marzo 2021, con la quale è stato aggiornato il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance";

**Vista** la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 31 del 24 marzo 2021 con la quale è stato adottato il "Piano della performance 2021-2023";

**Vista** la relazione del Direttore centrale Pianificazione e controllo di gestione;

## **D E T E R M I N A**

di assegnare al Direttore centrale Risorse Umane, in base all'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Istituto:

- gli obiettivi di *performance organizzativa* per l'anno 2021, come descritti nell'Allegato 1, che costituisce parte integrante della presente determinazione;
- l'obiettivo di fornire ogni supporto e collaborazione richiesti dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai fini della realizzazione delle attività previste, per l'anno corrente, nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023, di cui in premessa, e di espletare tutte le attività funzionali a detta realizzazione che verranno richieste dal citato Responsabile;
- l'obiettivo di garantire, in relazione al proprio ambito di competenze, il tempestivo e regolare flusso di dati, documenti e informazioni, ai fini dell'adempimento, da parte dell'Istituto, degli obblighi di pubblicazione e di quelli previsti in materia di accesso civico.

Il Direttore centrale formalizzerà ai dirigenti della struttura i rispettivi obiettivi assegnati, in coerenza con quelli definiti dal "Piano della Performance 2021-2023" e secondo quanto disposto dal vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

Il contributo fornito da ciascun dirigente al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione sarà valutato nell'ambito della *performance individuale*, secondo la metodologia descritta al paragrafo 23 del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 30 del 24 marzo 2021, al quale si fa esplicito rinvio. Ai fini della valutazione della performance individuale, si terrà altresì conto dei risultati del questionario di Internal Customer sui servizi strumentali e di supporto, che sarà somministrato al personale ai sensi dell'art. 19 bis del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele

Documento firmato in originale

## DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE

La Direzione Centrale Risorse Umane è impegnata nella realizzazione dei seguenti obiettivi, in coerenza con le slide 33-55 dell'Allegato tecnico al Piano della performance 2021 – 2023 ed il paragrafo 16 del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Si riportano nel dettaglio, ciascuno con il rispettivo peso, gli obiettivi della Struttura.

### 1 Obiettivi Prospettiva Strategia (peso 15%)

Raggiungimento degli **Obiettivi generali annuali di Ente**, di cui al Piano Performance 2021-2023, sezione 7.

### 2. Obiettivi Prospettiva Sviluppo (peso 45%)

#### 2.1 Struttura obiettivi del Direttore centrale

Di seguito si riportano gli obiettivi assegnati al Direttore centrale nell'ambito della prospettiva Sviluppo:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO/OUTPUT	PESO
PROGETTO 2020_7.1.1B.1	REALIZZAZIONE CRUSCOTTO VOLTO A RILEVARE IL NUMERO E LA TIPOLOGIA DI CONTENZIOSO ATTIVATO DAI DIPENDENTI IN SERVIZIO. <b>OUTPUT: PREDISPOSIZIONE E PUBBLICAZIONE MESSAGGIO HERMES SU NUOVE FUNZIONALITÀ CRUSCOTTO.</b>	15%
ATTIVITÀ STRATEGICA 2021_AS52	PROGRESSIVO SVILUPPO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DELLE RISORSE UMANE DELLE AREE, ANCHE PER FAVORIRE L'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI LAVORO AGILE PREVISTE DALLE NORME DI LEGGE E DAGLI INDIRIZZI GOVERNATIVI, CON APPLICAZIONE DELLE NUOVE METODOLOGIE A PARTIRE DALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL 2020. <b>OUTPUT: NUOVA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE AREE ABC NEL SMVP E SUA INTRODUZIONE IN CCNI 2020.</b>	25%

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO/OUTPUT	PESO
ATTIVITÀ STRATEGICA 2021_AS53/AS54	SVILUPPO DEL SISTEMA PREMIALE DI INCENTIVAZIONE ECONOMICA DELLE RISORSE UMANE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE ATTRAVERSO IL RAFFORZAMENTO DEL COLLEGAMENTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI INDIRIZZI DI ALTA AMMINISTRAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEGLI OBIETTIVI INDICATI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE E L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA PREMIALE ANCHE AI RESIDUI DEI FONDI PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO. <b>OUTPUT: INCREMENTO DEL PESO DEGLI OBIETTIVI ATTUATIVI DELLA STRATEGIA NELL'AMBITO DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021/23; TRASMISSIONE ALLA SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE DI UNA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL CDA DI INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEI RESIDUI DEI FONDI DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE.</b>	25%
OBIETTIVO ISTITUZIONALE 1	GRADO DI ATTUAZIONE DELLO SMART WORKING, CALCOLATO COME RAPPORTO TRA PERSONALE IN LAVORO AGILE RISPETTO AL NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO ALLA DATA DI RILEVAZIONE. <b>VALORE OBIETTIVO: 60%.</b>	20%
OBIETTIVO ISTITUZIONALE 2	GRADO DI COPERTURA DELLE AGEVOLAZIONI DI WELFARE AZIENDALE, MISURATO COME RAPPORTO PERCENTUALE TRA NUMERO DI DIPENDENTI SERVITI DA ALMENO UNO STRUMENTO DI WELFARE AZIENDALE E NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO NEL PERIODO. <b>VALORE OBIETTIVO: CONFERMA DEL VALORE CONSUNTIVATO NEL 2020 (PARI A 34).</b>	15%

## 2.2 Struttura obiettivi dei dirigenti di area

Di seguito si riportano gli obiettivi assegnati ai dirigenti di area nell'ambito della prospettiva Sviluppo:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO/OUTPUT	PESO
OBIETTIVO ISTITUZIONALE 1	GRADO DI ATTUAZIONE DELLO SMART WORKING, CALCOLATO COME RAPPORTO TRA PERSONALE IN LAVORO AGILE RISPETTO AL NUMERO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO ALLA DATA DI RILEVAZIONE. <b>VALORE OBIETTIVO: 60%.</b>	20%
OBIETTIVO ISTITUZIONALE 2	GRADO DI COPERTURA DELLE AGEVOLAZIONI DI WELFARE AZIENDALE, MISURATO COME RAPPORTO PERCENTUALE TRA NUMERO DI DIPENDENTI SERVITI DA ALMENO UNO STRUMENTO DI WELFARE AZIENDALE E NUMERO MEDIO DI DIPENDENTI IN SERVIZIO NEL PERIODO. <b>VALORE OBIETTIVO: CONFERMA DEL VALORE CONSUNTIVATO NEL 2020 (PARI A 34).</b>	15%
PR/AS/INT ASSEGNATI ALLA RESPONSABILITÀ DELL'AREA MANAGERIALE		65%*

\*Il peso sarà distribuito proporzionalmente al numero di obiettivi (PR/AS/INT) assegnati al CIC di Struttura o ai singoli CIC di area manageriale. Nel caso in cui all'Area non sia assegnata la responsabilità di alcun obiettivo (PR/AS/INT), il peso sarà proporzionalmente riassorbito dagli altri obiettivi della sezione Sviluppo.

### 3. Obiettivi Prospettiva Finanza (peso 20%)

Gli obiettivi rientranti in questa sezione sono rilevabili attraverso i seguenti indicatori economico-finanziari di efficienza.

<b>GESTIONE BUDGET VOCI DI COSTO DISCREZIONALI</b>			<b>PESO 30%</b>
<b>Risorse</b>	<b>Obiettivo*</b>	<b>Massimale</b>	<b>Peso</b>
SPESA TURNI STRAORDINARIO E	≤ MASSIMALE DI SPESA	€ 421.436,00	90%
SPESA MISSIONI	≤ MASSIMALE DI SPESA	€ 39.130,00	10%
<b>GESTIONE DELLA SPESA</b>			<b>PESO 40%</b>
<b>Descrizione Obiettivo</b>			<b>Peso</b>
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI CUI ALLA SLIDE 43 DELL'ALLEGATO TECNICO AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023.			100%
<b>INDICATORE DI EFFICACIA ECONOMICO-FINANZIARIA DELLA PRODUZIONE - IEEP</b>			<b>PESO 30%</b>
<b>Descrizione Obiettivo</b>		<b>Obiettivo</b>	<b>Peso</b>
OBIETTIVO DI ISTITUTO - VOCI RELATIVE ALLA SEZIONE "GESTIONE ENTRATE CONTRIBUTIVE" DELLA TABELLA RIPORTATA ALLA SLIDE 14 DELL'ALLEGATO TECNICO AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023.		€ 8.855.168.561,00	70%
OBIETTIVO DI ISTITUTO - VOCI RELATIVE ALLA SEZIONE "GESTIONE PRESTAZIONI" DELLA TABELLA RIPORTATA ALLA SLIDE 14 DELL'ALLEGATO TECNICO AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023.		€ 2.102.295.076,00	30%

\* Nel caso l'importo a consuntivo al 31-12-2021 delle voci di costo discrezionali, anche di una singola voce di spesa, risultasse inferiore al massimale/obiettivo non sarà riconosciuto uno scostamento positivo.

### 4. Obiettivi Prospettiva Processi (peso 20%)

<b>DESCRIZIONE INDICATORE</b>	<b>VALORE OBIETTIVO</b>	<b>PESO</b>
<b>INDICATORE DI PRODUTTIVITÀ</b>		<b>35%</b>
STANDARD DELLE AREE DI PRODUZIONE	124	100%
<b>INDICATORE DI QUALITÀ</b>		<b>35%</b>

INDICATORE SINTETICO DI QUALITÀ DELLE AREE DI PRODUZIONE	SCOSTAMENTO = 0 SU BUDGET DEL CRUSCOTTO QUALITÀ 2021 (VALORE NAZIONALE)	100%
<b>INDICE DI GIACENZA</b>		<b>30%</b>
INDICE DI GIACENZA COMPLESSIVO	70 GG	100%