

**Determinazione n. 175 del 27 APRILE 2020**

**OGGETTO:** Direzione Centrale Risorse Umane - assegnazione degli obiettivi per l'anno 2020

**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 determinazione presidenziale n. 89 del 30 giugno 2016, come modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017;

**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. 12 del 29 maggio 2019, recante ad oggetto la "Relazione Programmatica per gli anni 2020-2022", con la quale sono state individuate le linee strategiche e di indirizzo programmatico dell'Istituto;

**Vista** determinazione presidenziale n. 116 del 18 ottobre 2019, con la quale sono state individuate le "Linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2020";

**Vista** la circolare n. 143 del 21 novembre 2019, con la quale è stato dato avvio al processo di programmazione e budget per l'anno 2020;

**Vista** la deliberazione n. 31 del 30 dicembre 2019, con la quale il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha approvato in via definitiva il "Bilancio preventivo finanziario generale di competenza e cassa ed economico-patrimoniale generale dell'INPS per l'esercizio 2020";

**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 24 marzo 2020, con la quale il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha approvato in via definitiva il "Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2020-2022", adottato con determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 29 gennaio 2020;

**Vista** la determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 4 marzo 2020, con la quale è stato aggiornato il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance";

**Vista** la determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 33 del 4 marzo 2020, con la quale è stato adottato il "Piano della performance 2020-2022";

**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 2020, 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 per la trasparenza ai fini della realizzazione delle attività previste, per l'anno corrente, nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022, 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 2020-2022" 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 11 del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", adottato con determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 4 marzo 2020, 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..

All'esito delle valutazioni degli impatti dell'emergenza COVID-19 sulla performance complessiva dell'Ente e delle conseguenti rettifiche alle sopra richiamate determinazioni dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione nn. 32 e 33 del 4 marzo 2020, potrà procedersi ad una rimodulazione degli obiettivi di cui all'Allegato 1.

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 il paragrafo 2 dell'Allegato tecnico al Piano della performance 2020 – 2022 ed il paragrafo 15 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 specifici annuali di Ente**, di cui al Piano Performance 2020-2022, sezione "Obiettivi Specifici di Ente" (slide 51-63).

### 2. Obiettivi Prospettiva *Sviluppo* (peso 35%)

Di seguito si riportano gli obiettivi che compongono la prospettiva *Sviluppo*:

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO/OUTPUT	PESO
<b>PR 2020_7.1.1B.1</b>	REALIZZAZIONE CRUSCOTTO VOLTO A RILEVARE IL NUMERO E LA TIPOLOGIA DI CONTENZIOSO ATTIVATO DAI DIPENDENTI IN SERVIZIO.  <b>OUTPUT:</b> RILASCIO PROTOTIPO	<b>10%</b>
	RESPONSABILITA' PER EVENTUALI <b>INTERVENTI</b> COLLEGATI ALL'ATTUAZIONE DI PROGETTI PROPRI O DI ALTRE STRUTTURE.	<b>10%</b>
<b>OB.1*</b>	<b>GRADO DI ATTUAZIONE DI FORME DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO IN TELELAVORO O IN LAVORO AGILE.</b> N. DI DIPENDENTI IN LAVORO AGILE E TELELAVORO / N. TOTALE DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO VALORE OBIETTIVO: <b>10%</b>	<b>30%</b>
<b>OB.2*</b>	<b>GRADO DI COPERTURA DELLE AGEVOLAZIONI DI WELFARE AZIENDALE.</b> NUMERO DI DIPENDENTI SERVITI DA ALMENO UNO STRUMENTO DI WELFARE AZIENDALE / NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI IN SERVIZIO. VALORE OBIETTIVO: <b>VALORE CONSUNTIVATO ANNO PRECEDENTE</b>	<b>30%</b>

OBIETTIVO	DESCRIZIONE OBIETTIVO/OUTPUT	PESO
OB.3*	<b>RIDUZIONE CONTENZIOSO DIPENDENTI IN SERVIZIO</b> VALORE OBIETTIVO: <b>ABBATTIMENTO 5% DEL PERVENUTO RISPETTO AD ANNO PRECEDENTE</b>	<b>20%</b>

\*(cfr paragrafo 2.2.1 Allegato Tecnico Piano Performance)

### 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>
<i>Risorse</i>	<i>Obiettivo*</i>	<i>Massimale</i>	<i>Peso</i>
SPESA TURNI E STRAORDINARIO	≤ MASSIMALE DI SPESA	€ 421.435,73	90%
SPESA MISSIONI	≤ MASSIMALE DI SPESA	€ 39.130,00	10%
<b>GESTIONE DELLA SPESA</b>			<b>PESO 40%</b>
<i>Descrizione Obiettivo</i>			<i>Peso</i>
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI CUI AL PUNTO <b>2.4.2</b> DELL'ALLEGATO TECNICO AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022.			100%
<b>INDICATORE DI EFFICACIA ECONOMICO-FINANZIARIA DELLA PRODUZIONE - IEEP</b>			<b>PESO 30%</b>
<i>Descrizione Obiettivo</i>		<i>Obiettivo</i>	<i>Peso</i>
OBIETTIVO DI ISTITUTO		€ 11.354.028.658	100%

\* Nel caso l'importo a consuntivo al 31-12-2020, anche di una singola voce di spesa, risultasse inferiore al massimale/obiettivo non sarà riconosciuto uno scostamento positivo.

#### 4. Obiettivi Prospettiva *Processi* (peso 30%)

DESCRIZIONE INDICATORE	VALORE OBIETTIVO	PESO
<b>PARAMETRO PRESENZA</b>		<b>10%</b>
RISPETTO PARAMETRO	84%	100%
<b>INDICATORE DI PRODUTTIVITÀ</b>		<b>30%</b>
STANDARD DELLE AREE DI PRODUZIONE	124	100%
<b>INDICATORE DI QUALITÀ</b>		<b>30%</b>
INDICATORE SINTETICO DI QUALITÀ DELLE AREE DI PRODUZIONE	SCOSTAMENTO = 0 SU BUDGET DEL CRUSCOTTO QUALITÀ 2020 (VALORE NAZIONALE)	100%
<b>INDICE DI GIACENZA</b>		<b>30%</b>
INDICE DI GIACENZA COMPLESSIVO	86	100%