

Determinazione n. 111 del 14 GIUGNO 2019

OGGETTO: Direzione Centrale Risorse Umane - assegnazione degli obiettivi per l'anno 2019

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 presidenziale n. 110 del 28 luglio 2016, come modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 125 del 26 luglio 2017;

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. 11 del 27 giugno 2018, "Relazione Programmatica per gli anni 2019-2021", con la quale sono state individuate le linee strategiche e di indirizzo programmatico dell'Istituto;

Vista determinazione presidenziale n. 119 del 19 settembre 2018 con la quale sono state individuate le "Linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2019";

Vista la circolare n. 121 del 27 dicembre 2018, con la quale è stato dato avvio al processo di programmazione e budget per l'anno 2019;

Viste le deliberazioni n. 2 del 29 gennaio 2019 e n. 10 del 9 maggio 2019 con le quali il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha approvato in via definitiva rispettivamente il "Bilancio preventivo finanziario generale di competenza e cassa ed economico-patrimoniale generale dell'INPS per l'esercizio 2019" e la "Prima nota di variazione al Bilancio preventivo finanziario generale di competenza e cassa ed economico-patrimoniale generale dell'INPS per l'esercizio 2019";

Vista la determinazione presidenziale n. 7 del 20 gennaio 2017, con la quale è stato adottato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019";

Vista la deliberazione n. 4 del 19 febbraio 2019, con la quale il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha approvato in via definitiva il "Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2019-2021", adottato con determinazione presidenziale n. 2 del 16 gennaio 2019;

Vista la determinazione presidenziale n. 35 del 9 maggio 2019 con la quale è stato adottato il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance";

Visto il "Piano della performance 2019-2021" adottato con determinazione presidenziale n. 36 del 9 maggio 2019;

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 2019, come descritti nell'Allegato 1, che costituisce parte integrante della presente determinazione;
- l'obiettivo di fornire ogni supporto e collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai fini della realizzazione delle attività previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021, e 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 Risorse Umane formalizzerà ai dirigenti della struttura i rispettivi obiettivi assegnati, in coerenza con quelli definiti dal "Piano della Performance 2019-2021" adottato con determinazione presidenziale n. 36 del 9 maggio 2019 e secondo quanto disposto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" di cui alla determinazione presidenziale n. 35 del 9 maggio 2019.

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 punto 4 del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", adottato con determinazione presidenziale n. 35 del 9 maggio 2019, al quale si fa esplicito rinvio.


Gabriella Di Michele


DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE

La struttura degli obiettivi è quella descritta nel punto 6.5 del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Più in dettaglio, gli obiettivi della struttura, ciascuno con il rispettivo peso, sono quelli indicati:

1. Obiettivi di Efficienza

a) Risorse umane (5%)

INDICATORE	DESCRIZIONE INDICATORE	VALORE OBIETTIVO
Presenza	Unità disponibili (al netto dello straordinario, del timesheet, della formazione e delle ore di maggiore presenza non retribuite e delle altre assenze non riconducibili all'azione manageriale) /forza equivalente-FTE (al netto delle assenze non retribuite e delle altre assenze non riconducibili all'azione manageriale)	≥ 80%

b) Risorse economiche (20%)

b.1 Gestione budget voci di costo discrezionali (30%)

Per la realizzazione delle attività sono assegnate, per l'anno 2019, le seguenti risorse:

- Massimale Spesa per straordinario e turni € 529.262,04
(peso relativo 90 %)

L'obiettivo si intenderà raggiunto con valore a consuntivo pari a:

€ 502.798,94 ≤ valore straordinario e turni a consuntivo ≤ € 529.262,04

- Massimale di spesa per missioni
€ 62.244,00
(peso relativo 10 %)

Valore obiettivo: ≤ massimale di spesa.

b.2 Gestione della spesa (70 %)

Raggiungimento degli obiettivi di cui al punto **2.2.3** dell'Allegato tecnico al Piano della performance 2019-2021.

2. Obiettivi di Efficacia (60%)

INDICATORE	OBIETTIVO	PESO
INDICATORE DI PRODUTTIVITA'	124	10%
INDICATORE SINTETICO DI QUALITA' AREE DI PRODUZIONE	SCOSTAMENTO \geq VALORE DI BUDGET (VALORE NAZIONALE)	10%
INDICE DI GIACENZA COMPLESSIVO (IN GG)	89	10%
CONTRIBUTO ALLA RIDUZIONE DEL DEBITO PUBBLICO (INDICATORE DI EFFICACIA ECONOMICO-FINANZIARIA DELLA PRODUZIONE)	\geq € 11.167.662.580*	10%
OBIETTIVI PRODUTTIVI/OBIETTIVI ISTITUZIONALI	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI CUI AL PUNTO 2.4.3 DELL'ALLEGATO TECNICO AL PIANO DELLA PERFORMANCE 2019 - 2021	60%

* La Struttura di Direzione generale è corresponsabile dell'obiettivo di Istituto.

3. Obiettivi specifici annuali di Ente (15%)

Raggiungimento degli obiettivi di cui al punto **6** del Piano della performance 2019-2021.