

Determinazione n. 18 del 7 maggio 2018

**OGGETTO:** Direzione Centrale Risorse Umane - assegnazione degli obiettivi per l'anno 2018

### **IL DIRETTORE GENERALE**

**Visto** il D.Lgs. del 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 è stata nominata, la dott.ssa Gabriella Di Michele, 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, "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";

**Visto** il 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 Deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 17 del 9 maggio 2017, "Relazione Programmatica per gli anni 2018-2020", con la quale sono state individuate le linee strategiche e di indirizzo programmatico dell'Istituto;

**Viste** le "Linee guida gestionali" dell'INPS per l'anno 2018, approvate con determinazione presidenziale n. 139 del 29 agosto 2017;

**Vista** la Circolare n. 183 del 19 dicembre 2017, con la quale è stato dato avvio al processo di programmazione e budget per l'anno 2018;

**Vista** la determinazione presidenziale n. 200 del 20 dicembre 2017, avente ad oggetto il "Bilancio preventivo finanziario generale di competenza e cassa ed economico-patrimoniale generale dell'INPS per l'esercizio 2018", approvato in via definitiva dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con Deliberazione n. 4 del 13 marzo 2018;

**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 determinazione presidenziale n. 5 del 31 gennaio 2018, con la quale è stato adottato il "Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2018-2020", approvato in via definitiva dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza con deliberazione n. 3 del 6 marzo 2018;

**Vista** la determinazione presidenziale n. 25 del 13 marzo 2018 con la quale è stato adottato il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance";

**Visto** il "Piano della performance 2018-2020" adottato con determinazione presidenziale n. 24 del 13 Marzo 2018, modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 31 del 21 marzo 2018;

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

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

- di assegnare, in base all'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Istituto, al Direttore Centrale Risorse Umane gli obiettivi per l'anno 2018, come descritti nell'Allegato 1, che è parte integrante della presente determinazione;
- di assegnare al Direttore Centrale Risorse Umane l'obiettivo di fornire ogni supporto e collaborazione al 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 2018- 2020, 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 Dirigente responsabile della Direzione Centrale Risorse Umane formalizzerà ai dirigenti della struttura i rispettivi obiettivi assegnati, in coerenza con quelli definiti dal "Piano della Performance 2018-2020", approvato con determinazione presidenziale n. 24 del 13 Marzo 2018, come modificato dalla determinazione n. 31 del 21 marzo 2018.

Gabriella Di Michele

Documento firmato in originale

**DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE**

La Direzione Centrale Risorse Umane è impegnata nella realizzazione dei seguenti obiettivi:

**1. Programmi Operativi/Progetti/Interventi (20%)**

Il peso è suddiviso tra Programmi/Progetti/Interventi.

PROGRAMMI OPERATIVI		PROGETTI	
Codice	Descrizione	Codice	Descrizione
2017_3.1.2A	Raccolta e integrazione di contenuti informativi del portale	2017_3.1.2A.2	Sulla base della rilevazione delle competenze professionali, realizzazione del Catalogo delle conoscenze (individuazione, raccolta e integrazione dei contenuti informativi); in raccordo con l'ipotesi di prototipo (P.O. 3.1.1), l'implementazione degli strumenti IT (P.O. 3.1.3) e l'integrazione degli strumenti di KM con i profili di utenza e i processi di servizio (P.O. 3.1.4). Censimento e catalogazione dei contenuti informativi, anche in funzione dell'evoluzione metodologica degli interventi formativi.
2017_3.1.3A	Programma permanente di gestione contenuti	2017_3.1.3A.1	Realizzazione di un sistema di aggiornamento e manutenzione 'a regime' dei contenuti informativi del Portale: individuazione centri di responsabilità, processo di aggiornamento dei contenuti, ecc. Realizzazione del sistema di gestione anche in relazione ai profili professionali.
		2017_3.1.3A.2	Realizzazione di un sistema di aggiornamento e manutenzione 'a regime' dei contenuti informativi del Portale: individuazione centri di responsabilità, processo di aggiornamento dei contenuti, ecc. Catalogazione dei contenuti informativi in rapporto alle tematiche e alle esigenze formative.

PROGRAMMI OPERATIVI		PROGETTI	
Codice	Descrizione	Codice	Descrizione
2017_6.1.5A	Performance individuale per aree e Professionisti	2017_6.1.5A.1	Studio analisi ed elaborazione del sistema di performance del personale dell'Istituto titolari di ruoli organizzativi, con connessa descrizione del sistema incentivante, sia sul piano economico che di carriera in coerenza con le linee evolutive dell'Istituto.
2017_7.1.1A	Rilevazione delle competenze di tutto il personale dell'Istituto	2017_7.1.1A.1	Rilevazione delle competenze di tutto il personale dell'Istituto attraverso la progettazione e realizzazione uno specifico applicativo informatico che consenta di evidenziare i gap tra le competenze possedute e competenze attese rispetto ad ogni profilo professionale ed avere un fotografia veritiera delle conoscenze, delle capacità e delle competenze presenti in Istituto per l'avvio di tutte le iniziative conseguenziali.
2017_7.1.2A	Piano formativo per lo sviluppo delle competenze per nuovo modello di servizio	2017_7.1.2A.1	Consolidamento dei piani di formazione a supporto del modello di servizio e del modello professionale in linea con lo stato di avanzamento del processo di Change Management in atto; in sinergia con le Direzioni coinvolte nei programmi.
		2017_7.1.2A.2	Formazione per la conservazione e tesaurizzazione dei saperi a supporto del Knowledge management; in sinergia con le Direzioni coinvolte nei programmi.
		2017_7.1.2A.3	Formazione strategico progettuale finalizzata all'acquisizione e allo sviluppo di competenze nuove ed emergenti in funzione del nuovo modello di servizio; realizzazione di piani formativi integrati per il personale delle aree; in sinergia con le Direzioni coinvolte nei programmi.

PROGRAMMI OPERATIVI		PROGETTI	
Codice	Descrizione	Codice	Descrizione
2017_7.1.6A	Piani di formazione permanente	2017_7.1.6A.2	Analisi e progettazione di sistemi di rilevazione dell'impatto dell'attività formativa rispetto ai gap individuati; coinvolgimento delle Direzioni interessate.
		2017_7.1.6A.3	Progettazione e realizzazione di piani di formazione permanente specificamente a supporto del nuovo modello professionale; coinvolgimento delle Direzioni interessate.
		2017_7.1.6A.4	Formazione manageriale per lo sviluppo delle competenze della dirigenza in esito agli assessment realizzati; formazione su figure chiave.
2017_11.1.1A	Sistema di monitoraggio dei divari retributivi e percorsi professionali di genere	2017_11.1.1A.1	Costruzione sistema di monitoraggio dei divari retributivi con conseguente avvio dei percorsi professionali di genere.
2017_11.1.2A	Revisione Codice di condotta	2017_11.1.2A.1	Redazione del nuovo codice di condotta con particolare attenzione all'ottica di genere e alla valorizzazione delle differenze.
		2018_1.1.1A.1	Definizione e aggiornamento del Piano Formativo per lo sviluppo delle competenze tecnico/informatiche finalizzato al progressivo potenziamento della struttura interna DCOSI, al fine di rendere sempre più autonoma la funzione informatica, riducendo il ricorso a risorse esterne, contribuendo a ridurre il rischio di utilizzo improprio di funzioni istituzionali e di indebolimento delle leve autonome sia di governo che operative.
2018_6.1.6A	Estensione dei sistemi di assessment	2018_6.1.6A.1	Studio, analisi e elaborazione di una metodologia di valutazione al fine di riconoscere le attitudini e gli orientamenti, individuare le eccellenze, potenziare le aree di miglioramento e definire i piani di sviluppo.

PROGRAMMI OPERATIVI		PROGETTI	
Codice	Descrizione	Codice	Descrizione
2018_7.1.3A	Nuovi profili professionali (attivazione sperimentale presso le Sedi pilota)	2018_7.1.3A.1	Definizione profili professionali sulla base del repertorio di competenze/conoscenze mappati nel sistema delle competenze; <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ individuazione gap sulla base dei livelli attesi;</li> <li>◦ realizzazione processo di autorilevazione delle competenze;</li> <li>◦ definizione dei criteri in base ai quali individuare la popolazione da avviare ai percorsi formativi sulla base degli esiti della autorilevazione;</li> <li>◦ definizione del fabbisogno delle sedi in termini di nuovi profili professionali.</li> </ul>
2018_7.1.4A	Nuovi profili professionali (monitoraggio e revisione)	2018_7.1.4A.1	Monitoraggio esiti percorsi formativi dei nuovi profili professionali; <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ verifica efficacia ruolo agito dal personale formato in relazione all'utenza di riferimento;</li> <li>◦ eventuale revisione profili;</li> <li>◦ ripresa intervento formativo;</li> </ul>
2018_7.1.5A	Nuovi profili professionali (estensione tutte le sedi)	2018_7.1.5A.1	Nuovi profili professionali (estensione tutte le sedi): individuazione popolazione da avviare ai percorsi formativi sulla base degli esiti della autorilevazione; <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ realizzazione percorsi formativi;</li> <li>◦ supporto e monitoraggio in logica di PDCA e miglioramento continuo</li> </ul>

INTERVENTI	
Codice	Descrizione
2017_2.1.3A.1D	Predisposizione per la parte di competenza degli atti applicativi determinazioni che definiscono nuovi assetti organizzativi.
2017_2.1.3A.1E	Predisposizione per la parte di competenza degli atti applicativi determinazioni che definiscono nuovi assetti organizzativi.
2017_6.1.5A.1A	Conclusione monitoraggio dell'azione gestionale dei titolari di ruoli organizzativi (ruoli organizzativi sul territorio).
2017_6.1.5A.1B	Conclusione monitoraggio dell'azione gestionale dei titolari di ruoli organizzativi (ruoli organizzativi sul territorio).
2018_7.1.5A.1A	Autorilevazione dipendenti tutte le sedi per individuazione popolazione da avviare a nuovi percorsi formativi.
2017_7.1.1A.1A	Conclusione creazione del sistema integrato di Knowledge management (personale

INTERVENTI	
Codice	Descrizione
	delle sedi territoriali).
2017_7.1.2A.1A	Armonizzazione programmazione formativa (seconda fase).
2017_7.1.2A.2A	Interventi formativi specifici (seconda fase).
2017_7.1.2A.3A	Seconda fase processo orientato all'ampliamento delle competenze.
2018_7.1.3A.1A	Conclusione dell'iter per la creazione di nuovi profili professionali.
2018_7.1.4A.1A	Implementazione sistema di monitoraggio dei nuovi profili professionali.
2017_7.1.6A.2A	Creazione sistema di misurazione (seconda fase).
2017_7.1.6A.3A	Pianificazione degli interventi formativi (seconda fase).
2017_7.1.6A.4A	A) il percorso in questione prevede sei incontri di gruppo di business coaching e due incontri individuali di counseling; b) predisposizione di differenti percorsi di crescita manageriale progettati ad hoc per tutti i dirigenti di II fascia a seconda del diverso posizionamento nel cluster di valutazione.
2017_7.1.6A.4B	A) il percorso in questione prevede sei incontri di gruppo di business coaching e due incontri individuali di counseling; b) predisposizione di differenti percorsi di crescita manageriale progettati ad hoc per tutti i dirigenti di II fascia a seconda del diverso posizionamento nel cluster di valutazione.
2017_3.1.3A.1A	Conclusione prima fase mappatura.
2017_3.1.3A.1B	Conclusione prima fase mappatura.
2017_3.1.3A.1C	Conclusione prima fase mappatura.
2017_3.1.3A.2A	Conclusione prima fase mappatura.
2017_3.1.3A.2B	Conclusione prima fase mappatura.
2018_1.1.1A.1A	Conclusione prima fase mappatura.
2017_3.1.2A.2A	Conclusione fase di sperimentazione.
2018_6.1.6A.1A	Conclusione analisi preventiva per l'individuazione di possibili criteri di valutazione.
2018_6.1.6A.1B	Conclusione analisi preventiva per l'individuazione di possibili criteri di valutazione.
2018_6.1.6A.1C	Conclusione analisi preventiva per l'individuazione di possibili criteri di valutazione.
2017_11.2.1A.1D	Preparazione banca dati sul personale per l'analisi dei differenziali salariali come da rapporto intermedio elaborato all'interno del programma operativo.
2017_11.2.1A.1E	Supporto per l'individuazione delle voci e degli indicatori utili per la redazione del bilancio di genere e compilazione schede analisi politiche del personale come da rapporto intermedio elaborato all'interno del programma operativo.
2017_11.1.2A.1A	Condivisione e validazione dei documenti proposti dal CUG, anche acquisendo il previo parere dell'ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa. Informativa alle OO.SS dei documenti approvati dal Direttore Generale. Individuazione dei CDF (consiglieri di fiducia) attraverso convenzioni, protocolli e selezioni interne personale. (50% e regime intertemporale).
2017_11.1.1A.1A	Prosecuzione del monitoraggio mensile della consistenza del personale dell'Istituto.
2018_4.1.1A.1C	Analisi amministrativa per la mappatura ed il raccordo dei codici cedolini aventi rilevanza fiscale per le retribuzioni e compensi al personale.
2018_6.1.1F.1B	Definizione della carta dei valori.
2018_6.1.1F.1E	Definizione della carta dei valori.
2018_6.1.1F.1F	Definizione della carta dei valori.



## 2. Obiettivi di Efficienza – Risorse umane (10%)

PARAMETRI	INDICATORI	
	DESCRIZIONE	VALORE OBIETTIVO
Presenza	% 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 assenze non riconducibili all'azione manageriale)	≥ 80%

## 3. Obiettivi di Efficienza – Risorse economiche (30%)

### 3.1. Gestione budget voci di costo discrezionali (30%)

Per la realizzazione delle attività sono assegnate, per l'anno 2018, le seguenti risorse:

Massimale Spesa per straordinario e turni € 610.040,00  
(peso relativo 90%)

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

Valore obiettivo: ≤ massimale di spesa.

### 3.2. Gestione della spesa (70 %)

Raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 2.2.3 dell'Allegato tecnico al Piano della performance 2018-2020.

## 4. Obiettivi di Efficacia (30%)

INDICATORE	OBIETTIVO	PESO
INDICATORE DI PRODUTTIVITA'	124	30%
INDICATORE SINTETICO DI QUALITA' AREE DI PRODUZIONE	SCOSTAMENTO ≥ RISPETTO AL VALORE DI BUDGET (VALORE NAZIONALE)	30%

CONTRIBUTO ALLA RIDUZIONE DEL DEBITO PUBBLICO (INDICATORE DI EFFICACIA ECONOMICO-FINANZIARIA DELLA PRODUZIONE)	≥ € 12.988.235.124,00*	40%
--	------------------------	-----

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

### **5. Obiettivi specifici annuali di Ente (10%)**

Raggiungimento degli obiettivi di cui al punto 5 del Piano della performance 2018-2020.