

**Determinazione n. 117 del 16 GIUGNO 2017**

**OGGETTO:** Direzione Centrale Risorse Umane - assegnazione degli obiettivi per l'anno 2017

### **IL DIRETTORE GENERALE**

**Visto** il D.Lgs. del 30 giugno 1994, n. 479 e successive modificazioni;

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

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

**Visto** il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 13 gennaio 2017 con il quale la dott.ssa Gabriella Di Michele è stata nominata, per la durata di cinque anni a decorrere dalla data del Decreto medesimo, Direttore generale dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

**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", ed in particolare il Capo II "Ciclo di gestione della Performance", articolo 10, "Piano della Performance e Relazione della Performance";

**Visto** il Regolamento di Organizzazione dell'Istituto, adottato con determinazione presidenziale n. 89 del 30 giugno 2016, come modificato con determinazioni presidenziali n. 100 del 27 luglio 2016 e n. 132 del 12 ottobre 2016;

**Visto** l'Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'INPS, adottato con determinazione presidenziale n. 110 del 28 luglio 2016, come modificato con determinazione presidenziale n. 13 del 24 gennaio 2017;

**Vista** la determinazione presidenziale n. 196 del 24 dicembre 2010, con la quale è stato adottato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance";

**Vista** la determinazione n. 91 del 6 giugno 2017 avente ad oggetto "Sistema di valutazione e misurazione della performance. Integrazione alla determinazione n. 196/2010 così come modificata dalla determinazione n. 111/2015";

**Vista** la Deliberazione del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza n. 5 del 19 aprile 2016, "Relazione Programmatica per gli anni 2017-2019", con la quale sono state individuate le linee di indirizzo dell'azione di gestione dell'Istituto;

**Viste** le "Linee guida gestionali" dell'INPS per l'anno 2017, approvate con determinazione presidenziale n. 126 del 20 settembre 2016;

**Vista** la Circolare n. 179 del 21 settembre 2016, con la quale è stato dato avvio al processo di programmazione e budget per l'anno 2017;

**Vista** la determinazione presidenziale n. 169 del 27 dicembre 2016, avente ad oggetto il Bilancio di Previsione dell'INPS per l'anno 2017, approvato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'articolo 3, comma 4, del D.Lgs. n. 479/1994, con nota prot. n. 6946 del 20 aprile 2017;

**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. 11 del 24 gennaio 2017, con la quale è stato adottato il "Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2017-2019";

**Vista** la determinazione presidenziale n.79 del 21 Aprile 2017 con la quale è stato approvato il "Piano della performance 2017-2019", con decorrenza, per le nuove strutture, dal 1° febbraio 2017;

**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 2017, come descritti nell'Allegato 1, che è parte integrante della presente determinazione;

- di assegnare allo stesso dirigente l'obiettivo di fornire supporto al "Responsabile della prevenzione della corruzione" per la realizzazione delle attività di competenza previste per l'anno corrente nell'ambito del "Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2017-2019", approvato con determinazione presidenziale n. 11 del 24 gennaio 2017, in conformità agli obiettivi indicati al paragrafo 3 del Piano della Performance 2017-2019.

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 2017-2019", approvato con determinazione presidenziale n. 79 del 21 aprile 2017.

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 di Innovazione/Progetti/Interventi (peso 35%)

Il peso è suddiviso tra Programmi/Progetti/Interventi.

PROGRAMMI DI INNOVAZIONE		PROGETTI	
Codice	Descrizione	Codice	Descrizione
3.1.2A	Raccolta e integrazione di contenuti informativi del portale.	3.1.2A.1	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). Generalizzazione della rilevazione delle competenze in relazione e raccordo con l'evoluzione del sistema professionale.
6.1.1A	Procedura di gestione performance manageriale.	6.1.1A.1	Procedura di gestione performance Manageriale.
6.1.5A	Performance individuale per aree e Professionisti.	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.
7.1.1A	Rilevazione delle competenze di tutto il personale dell'Istituto.	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

PROGRAMMI DI INNOVAZIONE		PROGETTI	
Codice	Descrizione	Codice	Descrizione
			delle conoscenze, delle capacità e delle competenze presenti in Istituto per l'avvio di tutte le iniziative conseguenziali.
7.1.2A	Piano formativo per lo sviluppo delle competenze per nuovo modello di servizio.	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.
		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
		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.
		7.1.2A.4	Diffusione nuova cultura organizzativa legata al modello di servizio: formazione manageriale sul sistema di performance management e su leadership trasformativale.
7.1.3A	Nuovi profili professionali (attivazione sperimentale presso le Sedi pilota).	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>
7.1.6A	Piani di formazione permanente.	7.1.6A.1	Elaborazione piano di formazione permanente per lo sviluppo di un complesso di iniziative volte ad orientare comportamenti e azioni alla

PROGRAMMI DI INNOVAZIONE		PROGETTI	
Codice	Descrizione	Codice	Descrizione
			creazione di valore per i clienti esterni ed interni; coinvolgimento delle Direzioni interessate.
		<b>7.1.6A.2</b>	Analisi e progettazione di sistemi di rilevazione dell'impatto dell'attività formativa rispetto ai gap individuati; coinvolgimento delle Direzioni interessate.
		<b>7.1.6A.3</b>	Progettazione e realizzazione di piani di formazione permanente specificamente a supporto del nuovo modello professionale; coinvolgimento delle Direzioni interessate.
		<b>7.1.6A.4</b>	Formazione manageriale per lo sviluppo delle competenze della dirigenza in esito agli assessment realizzati; formazione su figure chiave.
<b>7.1.7A</b>	Politiche di acquisizione delle risorse.	<b>7.1.7A.1</b>	Elaborare un piano delle assunzioni che consenta di riequilibrare la carenza di personale rilevata come differenza tra nuova dotazione organica e consistenza attraverso la stabilizzazione del personale comandato, lo scorrimento di graduatorie relative a concorsi già svolti e nuove assunzioni.
<b>11.1.1A</b>	Sistema di monitoraggio dei divari retributivi e percorsi professionali di genere.	<b>11.1.1A.1</b>	Costruzione sistema di monitoraggio dei divari retributivi con conseguente avvio dei percorsi professionali di genere.
<b>11.1.2A</b>	Revisione Codice di condotta.	<b>11.1.2A.1</b>	Redazione del nuovo codice di condotta con particolare attenzione all'ottica di genere e alla valorizzazione delle differenze.

INTERVENTI	
Codice	Descrizione
<b>3.1.2A.1A</b>	Conclusione fase di sperimentazione.
<b>6.1.1A.1A</b>	Conclusione fase di sperimentazione procedura.
<b>6.1.1A.1B</b>	Conclusione fase di sperimentazione procedura.
<b>6.1.5A.1A</b>	Conclusione monitoraggio dell'azione gestionale dei titolari di ruoli organizzativi.
<b>6.1.5A.1B</b>	Conclusione monitoraggio dell'azione gestionale dei titolari di ruoli organizzativi.
<b>7.1.1A.1A</b>	Conclusione creazione del sistema integrato di Knowledge Management.
<b>7.1.2A.1A</b>	Armonizzazione programmazione formativa.
<b>7.1.2A.2A</b>	Conclusione interventi formativi specifici.

INTERVENTI	
Codice	Descrizione
7.1.2A.3A	Conclusione processo orientato all'ampliamento delle competenze.
7.1.2A.4A	1. Fase di Indoor (attività esperienziale) della durata di due giorni; 2. Attività di coaching strutturate in 6 sessioni di team coaching (gruppi di 7 partecipanti per una durata di 4 ore a incontro) e 6 sessioni di coaching individuale (della durata di 2 ore), nel periodo aprile-settembre; 3. Formazione laboratoriale di 3 giornate tra giugno e settembre; 4. Fase di Outdoor Management Training in un'unica edizione di 2 giorni, che si terrà a fine settembre.
7.1.3A.1A	Conclusione dell'iter per la creazione di nuovi profili professionali.
7.1.6A.1A	Conclusione programmazione interventi formativi.
7.1.6A.2A	Conclusione creazione sistema di misurazione
7.1.6A.3A	Conclusione fase di pianificazione degli interventi formativi.
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.
7.1.7A.1A	Conclusione della fase di realizzazione del piano assunzionale.
11.1.1A.1A	Monitoraggio mensile della consistenza del personale dell'Istituto .
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.
11.2.1A.1C	Contributo all'individuazione e raccolta dei dati di contesto in materia. Riferimento alle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane (in correlazione con i P.O. 11.1.1A e 11.1.2A).

## 2. Obiettivi di Efficienza – Risorse umane (peso 15%)

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 (peso 15%)

Per la realizzazione delle attività sono assegnate, per l'anno 2017, le seguenti risorse:

Massimale Spesa per straordinario e turni (peso relativo 90%)	€ 592.114,00
Massimale Spesa per missioni	€ 45.136,00

(peso relativo 10%)

Valore obiettivo:  $\leq$  massimale di spesa

**4. Gestione della spesa (peso 25 %)**

Rispetto degli obiettivi previsti dal punto 7.5.1 del Piano della performance 2017-2019.

**5. Contributo alla Riduzione del Debito pubblico (Peso 10%)**

La Struttura di Direzione generale è corresponsabile dell'obiettivo di Istituto:

Contributo alla Riduzione del Debito pubblico  $\geq$  € 12.993.965.246,00.