

## **STAZIONE ZOOLOGICA A. DHORN**

### **RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI – ANNO 2020 (Dlgs. 150/2009 articolo 14 comma 4)**

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 – articolo 14, comma 4, lettere a) e g) – assegna agli Organismi Indipendenti di Valutazione il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando allo scopo una relazione annuale. La presente Relazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni della Stazione A. Dhorn nel 2019, tenendo conto anche della evoluzione delle attività dell'Ente sino alla data della sua predisposizione. Per la stesura del documento si è tenuto conto degli indirizzi operativi dell'ANVUR, in merito ai contenuti da trattare; inoltre, la stessa ANVUR ha comunicato che gli OIV degli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal MIUR non sono obbligati a seguire le indicazioni contenute nella delibera della CIVIT 16 aprile 2013, n. 23.

Nel 2020 l'Organismo ha riportato agli organi di vertice il proprio operato in verbali, corrispondenti al numero delle riunioni formali, e ha tra l'altro svolto (anche attraverso richieste di dati all'Ente) le seguenti attività:

- ✓ analisi ed esame delle delibere ANAC emesse nel 2020;
- ✓ analisi ed esame delle delibere ANVUR emesse nel 2020;
- ✓ analisi e applicazione, per la parte di propria competenza, della normativa in materia di Trasparenza e Anticorruzione;
- ✓ supporto nella predisposizione della nuova metodologia di misurazione e valutazione della performance;
- ✓ proposta di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2019/2020.

in premessa è doveroso sottolineare come l'emergenza Covid ha condizionato l'attività complessiva dell'Istituto richiedendo di riaggiornare le priorità strategiche.

I riferimenti, le considerazioni e i suggerimenti di seguito esposti si fondano anche sull'analisi dei principali documenti istituzionali della Stazione A. Dhorn: Piano Triennale delle Attività 2020; Bilancio di previsione 2020. Piano Triennale Anticorruzione. Piano della Performance 2018/2020.

#### **1. LA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

In premessa si sottolinea che l'attuale Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro non prevede, per le figure di ricercatore e di tecnologo, una retribuzione di risultato collegata alla performance individuale.

Nel corso del 2020, e allo scopo di poter facilitare il processo di monitoraggio del raggiungimento del risultato in termini di "performance" l'Ente ha attivato il monitoraggio di potenziali indicatori misurabili con interventi formativi a carico del Personale Tecnico Amministrativo, per intraprendere procedure per la 'misurazione' della performance individuale.

Alcuni obiettivi di performance affidati al Direttore Generale hanno riguardato l'implementazione di un sistema di obiettivi misurabili per il personale tecnico/amministrativo e per i direttori di dipartimento.

Per l'anno 2020 la Stazione A. Dhorn ha approvato i seguenti documenti connessi alla performance e alla trasparenza:

- Il CdA ha approvato con delibera n.144 del 17/11/2020 il SMVP SZN, trasmesso in data 11 dicembre 2020 all'OIV per il necessario parere. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha trasmesso parere positivo con richiesta di modifiche il 21/1/2021. Il Sistema viene quindi modificato e approvato dal CdA della SZN con delibera num. 5 del 16/2/2021.
- con Delibera del CDA n. 5 del 11/05/2019 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2019-2021) e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità (2019-2021);
- Con delibera del CdA n. 78 del 3/07/2020 è stato approvato il Piano Triennale di attività (2020/2022);
- Con delibera del CdA num. 142 del 17/11/2020 la SZN ha riorganizzato la propria struttura organizzativa articolando la Governance dell'Ente, costituendo Struttura Tecnica Permanente nell'ambito del Ciclo della Performance, a cui compete il supporto Istituzionale per gli adempimenti relativi alla valutazione della Performance.
- Decreto del Presidente del CDA di nomina del Responsabile della prevenzione della Corruzione.

La SZN è priva di personale afferente ai ruoli dirigenziali amministrativi e di conseguenza l'unica figura dirigenziale a cui affidare obiettivi individuali è – allo stato - quella del Direttore Generale, la cui proposta di valutazione annuale prevista ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. e del d.lgs. 150 del 2009 viene formulata dall'OIV.

Con Delibera n. 10 del 23/07/2019 il CdA ha aggiornato gli obiettivi del Direttore Generale per il periodo 1 Aprile 2019 – 31 Marzo 2020. In particolare

#### 1. REALIZZAZIONE DEL PIANO DI RIORGANIZZAZIONE DELL'ENTE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE Peso 20%

- A) Implementazione dell'organizzazione dell'Amministrazione con riorganizzazione di tutte le strutture e uffici derivanti da nuovo ROF (5%);
- B) Assegnazione di attività individuali e misurabili per tutto il personale afferente all'amministrazione dell'Ente (10%);
- C) Proposta al CdA degli obiettivi annuali dei Direttori di Dipartimento, Coordinatori di Area, Coordinatori di sedi Territoriali, Responsabili di servizi e di uffici (5%).

#### 2. EFFICIENTAMENTO DELLE RISORSE PER IL FUNZIONAMENTO DELL'ENTE: Peso 20%

- A) Mantenimento o riduzione dei costi di gestione dell'Ente rispetto al 2019 (in rapporto al personale dipendente al 31 dicembre) (10%);
- B) Progetto di efficientamento degli acquisti dei beni di consumo (10%).

#### 3. Realizzazione delle opere strutturali ed infrastrutturali: Peso 40%

A) Completamento dei lavori con apertura al pubblico dell'Acquario storico entro 31 Dicembre 2020 (10%);

B) Completamento progettazione del Marine Farm di Bagnoli (10%);

C) Completamento progetto ristrutturazione Villa Dohrn, Ischia (10%);

D) Apertura sede Amendolara (10%)

4. Ampliamento del personale per fare fronte alla riorganizzazione dell'Ente: Peso 10%

A) Completamento dei concorsi per passaggio di livello del personale IV-VIII entro il 31.12.2020 (10%); 5. Capacità di attrazione dei finanziamenti: Peso 5%

B) Aumento dei finanziamenti esterni non FOE complessivamente ottenuti dall'Ente rispetto alla media del triennio 2017-2019 (5%)

5. Miglioramento della capacità di attrazione dei finanziamenti e di attività di ToK: Peso 10%)

A) Aumento dei finanziamenti da commesse conto terzi e dei finanziamenti da progetti competitivi internazionali del 20% rispetto alla media del triennio 2016- 2018 (5%)

6. Qualificazione ed aggiornamento del personale tecnico ed amministrativo: Peso 5%

A) Attuazione del piano di aggiornamento e qualificazione del PTA dell'Ente (5%).

Tenuto conto della data di stesura di questa Relazione e la compatibilità temporale con il periodo degli stessi obiettivi di risultato, non si ritiene dover integrare in questa sede l'elenco delle attività relazionate dal DG per rappresentare il raggiungimento degli obiettivi (cfr Delibera CdA num. 37 del 17/3/2021).

Con verbale del 9/3/2021, L'OIV ha proceduto alla valutazione finale della performance del Direttore Generale.

## **2. IL CONFRONTO CON I DOCUMENTI STRATEGICI DELL'ENTE**

L'analisi dei principali documenti programmatici dell'Ente ha evidenziato, con riferimento all'esame delle date di approvazione, rileva nuovamente un disallineamento temporale tra gli stessi documenti e l'implementazione di un corretto ciclo di gestione della performance (tempo di approvazione del bilancio, approvazione del piano della Performance, assegnazione degli obiettivi).

A parere dell'OIV, l'adozione di adeguate procedure informatiche rappresenta un elemento chiave di successo per i futuri cicli di gestione; pertanto, invita l'Amministrazione a proseguire con le attività già programmate per il suo completamento delle parti della procedura ancora in fase di analisi e sviluppo.

Inoltre, l'informatizzazione e la standardizzazione del processo, accompagnata dalla necessaria adozione di un sistema integrato di Misurazione e Valutazione della Performance, potrà favorire tra le altre cose:

- una più appropriata metodologia di individuazione, a fronte degli obiettivi definiti ed assegnati, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- l'effettivo collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

- la strutturazione della rendicontazione dei risultati per assicurare il rispetto degli adempimenti necessari nei confronti degli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, del vertice dell'Amministrazione, nonché dei competenti organi esterni, dei cittadini, dei soggetti interessati, degli utenti e dei destinatari dei servizi. In conclusione, l'OIV rileva che la definizione degli obiettivi della parte scientifica e della parte gestionale segue percorsi paralleli, separati e con differente livello di analisi, mentre sarebbe necessaria una maggiore integrazione tra il Piano Triennale delle Attività (PTA) e il Piano della Performance.

L'OIV sollecita l'Ente, anche per quest'anno, a compiere una verifica sui criteri utilizzati nelle vigenti procedure valutative delle prestazioni lavorative, ai fini di una loro sistematizzazione ed eventuale aggiornamento.

### **3. GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

Con Delibera del CDA n. 5 del 11/5/2019 è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per la Trasparenza” 2019/2021.

Con Decreto del Presidente del CDA n. 13 del 3/2/2020 è stato nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

E' stata redatta la Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza aggiornata al 30/3/2021.

Sono stati attestati dall'OIV gli Obblighi di Pubblicazione e Trasparenza al 30/6/2021.

Il documento è stato pubblicato sul sito istituzionale nella apposita sezione Amministrazione Trasparente.

### **4. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

Il Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità dell'Ente approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 25 settembre 2018 e approvato dal MIUR il 30 novembre 2018.

Nell'anno 2019 è stata attivata la Piattaforma Cineca per il passaggio alla contabilità civilistica.

L'Ente si sta attivando per assicurare un efficace controllo di gestione

### **5. ELEMENTI DI CRITICITA' E PROPOSTE**

A seguito di un complesso processo organizzativo, l'Ente si è dotato di un integrato sistema di misurazione e valutazione della performance, operativo a partire dal ciclo di gestione 2021. In ogni modo si dovrà assicurare un monitoraggio costante degli obiettivi di gestione con gli obiettivi di performance integrando i documenti strategici di programmazione dell'Ente. A tal fine si suggerisce di:

- Raggiungere una maggiore integrazione tra i documenti programmatici (Piano Performance, Piano triennale delle Attività, Bilancio preventivo), attraverso un allineamento temporale dei documenti e un'armonizzazione della impostazione tra la componente scientifica e quella gestionale amministrativa, tenendo conto delle peculiarità e differenze dei relativi contenuti. Sarebbe auspicabile un allineamento (temporale e contenutistico) tra il Piano della performance, da presentare entro il 31 Gennaio e i Piani di gestione che stanno alla base del bilancio preventivo,

così da garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio.

- Individuare misure organizzativo-gestionali idonee a ridurre gli ostacoli burocratico-amministrativi che possono rallentare lo svolgimento delle attività di ricerca.
- Adeguare le strutture amministrative dell'Ente all'esigenza di assicurare il rispetto degli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione
- Coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli interni che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione