

*Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM)*

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI
ANNO 2021**

(Articolo 14, comma 4, lett. a) del D.lgs. n. 150/2009)

1. PREMESSA

L'incarico di OIV dell'INRiM, costituito in forma monocratica, è stato conferito con Decreto del Direttore Generale n. 44/2021 del 31 marzo 2021. La conferma nell'incarico *de quo* è avvenuta con Decreto del Direttore Generale n. 84/2021 del 26 maggio 2021 che ne stabiliva altresì la decorrenza retroattiva al 14 aprile 2021.

2. FINALITA' DEL DOCUMENTO E CONTESTO NORMATIVO

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 150 del 2009, delle delibere Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC e delle linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca ed ha lo scopo di analizzare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando i punti di forza e debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance degli anni precedenti.

Dal punto di vista normativo è intervenuto il D.Lgs. n. 97/2016 che revisiona e semplifica le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni (P.P.AA.) dettate dalla L.190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 e successivamente il D.Lgs. 74/2017 recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015".

Nel 2021 i cambiamenti forzati introdotti a seguito dell'emergenza pandemica dall'Istituto si sono consolidati, diventando comportamenti stabili. L'introduzione del lavoro agile ha superato le resistenze culturali, modificando l'organizzazione del lavoro, che vede in modo crescente il superamento della misurazione del tempo quale parametro di controllo. In questo contesto la programmazione e il monitoraggio delle attività attraverso la gestione per obiettivi hanno assunto un ruolo ancor più centrale.

A sostegno di questi cambiamenti il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato nel corso del dicembre 2020 le Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance.

Viene infatti riportato che:

Il documento intende fornire alcune indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, in linea con quanto

richiesto dall'articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. "decreto rilancio"), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, focalizzando l'attenzione sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e sugli indicatori di performance, funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile. L'approccio proposto è, infatti, quello di un'applicazione progressiva e graduale in quanto le scelte sulla programmazione del lavoro agile sono rimesse all'amministrazione, che deve elaborare un programma di sviluppo nell'arco temporale di un triennio (cfr par. 5).

Va sottolineato preliminarmente come l'adozione di questo diverso approccio organizzativo richiederebbe anche un ripensamento complessivo della disciplina del lavoro pubblico. Non sfugge, infatti, che l'attuale disciplina normativa e contrattuale del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche riflette modelli organizzativi basati sulla presenza fisica in ufficio, con la conseguenza che numerosi istituti relativi al trattamento giuridico ed economico non sempre si conciliano con il cambiamento in atto (si pensi, a titolo di esempio, alla disciplina dei permessi, a quella del lavoro straordinario, ecc.) richiedendo un'azione di revisione complessiva da porre in essere con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Tali modelli, inoltre, mal si conciliano con un'organizzazione che deve essere in grado di adattarsi velocemente ai cambiamenti, di lavorare in una logica incrementale rispettando e rispondendo alle esigenze dell'utenza e di valorizzare il ruolo dei team caratterizzati dall'intercambiabilità e dalla flessibilità operativa dei componenti.

In aggiunta il DL n. 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, ha introdotto il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), strumento che si pone l'obiettivo di superare la molteplicità e frammentazione dei processi di programmazione oggi in uso nelle pubbliche amministrazioni, in un'ottica sistemica e integrata. Le principali finalità del PIAO sono la (1) semplificazione per la P.A., i cittadini e le imprese e (2) il miglioramento della qualità programmatica, che intendono rispondere alle maggiori criticità dei processi programmatori delle Pubblica Amministrazione: la scarsa capacità di costruire obiettivi di qualità e la conseguente scarsa efficacia dei loro indicatori.

In questo scenario INRiM si è dimostrato capace di accogliere il cambiamento, modificando assetti e modalità organizzative: il "Regolamento del lavoro agile ai sensi della L. 81/2017" è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione INRiM già il 23.07.2020, con deliberazione n. 32/2020/6, e attivandosi per l'introduzione di un modello di gestione strategica delle attività, sia nel campo del *Research and Knowledge Transfer* che del *Management & Service*, in un'ottica di coordinamento e integrazione crescente. A questo proposito si osserva come lo schema di PIAO, in corso di approvazione, abbia sottolineato la relazione di stretta dipendenza tra i processi di programmazione del comparto e di quello scientifico. In questo senso, si registra come INRiM abbia identificato la comunità tecnico-scientifica interna come primo *stakeholder* verso cui l'azione dell'Amministrazione è rivolta. Se, a prima vista, questo sembra determinare un disallineamento tra i target dell'azione amministrativa e la misurazione dell'impatto da essa generato, osservato - indirettamente - anche in relazione alla collettività in generale, in realtà ciò evidenzia piuttosto la particolarità del *modello di creazione*

di valore pubblico in un Ente di ricerca, in cui i servizi tecnico-amministrativi si pongono quali - fondamentali - “soggetti abilitanti” per il raggiungimento degli obiettivi scientifici, di seconda e terza missione, propri dell’Istituto nel suo complesso. In altri termini gli obiettivi di Istituto, spesso riferibili direttamente alla comunità tecnico-scientifica dell’Ente, sono perseguiti grazie alle condizioni assicurate dalla struttura di management, che costituisce quella “capacità amministrativa”, fattore critico di successo.

L’assetto della programmazione che risulta da questa impostazione appare coerente con le necessità di espressione della strategia declinata, a partire dalla mission, nel Documento Decennale di Vision INRiM Towards 2030.

3. CONTESTO E NOVITÀ ORGANIZZATIVE DELL’INRiM

L’Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM) è un Ente pubblico nazionale istituito con D.Lgs. del 21 gennaio 2004 n. 38. L’INRiM nasce nel 2006, dalla fusione dell’Istituto di Metrologia Gustavo Colonnetti del CNR (IMGC) e dell’Istituto Elettrotecnico Nazionale Galileo Ferraris (IEN), istituti di lunga tradizione con consolidate e profonde competenze nei campi della metrologia e della scienza dei materiali. La missione, i compiti e le funzioni dell’Istituto sono definiti dal decreto istitutivo n. 38/2004 e dallo Statuto dell’ente, in vigore dal 1° marzo 2018.

L’INRiM svolge e promuove la ricerca nell’ambito della metrologia, sviluppa i campioni ed i metodi di misura più avanzati e le relative tecnologie, mediante i quali assolve alle funzioni di istituto metrologico primario ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 273. A tal fine, l’INRiM realizza e mantiene i campioni nazionali per le unità di misura necessari per la riferibilità e il valore legale delle misure nei settori dell’industria, del commercio, della ricerca scientifica, della salvaguardia della salute e dell’ambiente, nonché per le necessità di misura in campo giudiziario e per qualsiasi altro settore in cui gli alti contenuti scientifico-tecnologici propri della ricerca metrologica trovino ricadute applicative di interesse. L’INRiM inoltre valorizza, diffonde e trasferisce conoscenze e risultati nella scienza delle misure e nella ricerca sui materiali, allo scopo di favorire lo sviluppo tecnologico nazionale e il miglioramento della qualità della vita e dei servizi per il cittadino. Partecipa come membro ai lavori degli organismi tecnici della Conferenza Generale dei Pesi e delle Misure (CGPM) contribuendo a definire le strategie e i programmi di ricerca a lungo termine della metrologia internazionale; aderisce alla European Association of National Metrology Institutes (EURAMET e.V.), organizzazione costituita dagli Istituti metrologici nazionali d’Europa per la cooperazione nelle attività della metrologia. Svolge i compiti derivanti dalla firma dell’accordo internazionale di mutuo riconoscimento (CIPM-MRA), tra le Nazioni firmatarie, dei campioni nazionali di misura e della validità dei certificati di taratura, misura e prova emessi dagli Istituti metrologici primari nazionali. Attraverso accordi specifici, svolge anche la funzione di centro di studi e ricerche a sostegno della metrologia legale e in generale alle attività svolte dal sistema camerale. L’INRiM promuove l’effettuazione di ricerche e la costituzione di infrastrutture di eccellenza con attenzione alle tecnologie abilitanti e/o emergenti per le sfide della società attuale che vengono proposte nei programmi europei, nazionali, delle regioni. L’INRiM, inoltre, trasferisce conoscenze e

risultati della ricerca allo scopo di favorire lo sviluppo del Paese nelle sue varie componenti. L'INRiM ha una posizione peculiare rispetto agli istituti metrologici europei: in virtù della sua collocazione all'interno del Sistema nazionale della ricerca, è chiamato a misurarsi con gli altri enti pubblici di ricerca sul piano dell'eccellenza scientifica e, nel contempo, è chiamato dalla legge a svolgere la propria missione di Istituto metrologico primario, al fine di accompagnare e sostenere lo sviluppo tecnologico del Paese. In un contesto altamente dinamico, l'Ente è chiamato a rafforzare il proprio ruolo, in un percorso di crescita strategica al servizio del Paese, ed intende farlo sia investendo in risorse umane altamente qualificate, sia consolidando l'elevata capacità di autofinanziamento che deriva dai servizi resi alle imprese e dai progetti di ricerca in partenariato con altre istituzioni europee.

L'attività di INRiM, anche attraverso la partecipazione a programmi nazionali e internazionali, è articolata in:

- ricerca scientifica: realizzazione e promozione delle attività di ricerca scientifica nei campi della metrologia. Ciò comprende la scienza stessa della misurazione, la ricerca sui materiali, i campioni innovativi di unità di misura, l'utilizzo innovativo e l'adeguamento della misurazione nei settori di grande interesse nazionale ed internazionale.
- ricerca istituzionale: esercizio delle funzioni di Istituto Metrologico Primario per l'Italia (L. 273/1991). Ciò comprende il mantenimento, il miglioramento e la disseminazione dei campioni nazionali delle unità di misura SI di competenza e la rappresentanza dell'Italia negli organismi metrologici internazionali.
- attività di terza missione: valorizzazione, diffusione e trasferimento delle conoscenze acquisite al tessuto economico e sociale, in ciò ricomprendendo le attività di *public engagement*. Ciò comprende la ricerca applicata, la formazione e la divulgazione, la prossimità alle aziende, la consulenza alle pubbliche amministrazioni, il sostegno all'economia, la normazione tecnica.

Questa suddivisione è anche riportata all'interno delle Linee Guida dell'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario (ANVUR) per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca, pubblicate da ANVUR a luglio 2015.

INRiM è organizzato in due aree: una scientifica (*Research & Knowledge Transfer, R&KT*) e una tecnico-amministrativa (*Management & Service, M&S*). Secondo quanto previsto all'art. 5 dello Statuto dell'Ente, sono organi dell'Istituto: il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio Scientifico, il Direttore Scientifico, la Direzione Scientifica, il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il modello strutturale di organizzazione e funzionamento (Statuto, art. 11) si articola in:

- ✓ Direzione generale, per la gestione amministrativa, per l'organizzazione delle risorse umane e per la gestione dei servizi tecnici, ad esclusione di quanto di competenza della Direzione scientifica; la Direzione generale opera sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale;

- ✓ Direzione scientifica, per il coordinamento, la programmazione e lo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche dell'Ente svolte nelle Divisioni; alla Direzione scientifica è preposto il Direttore Scientifico;
- ✓ Divisioni per lo svolgimento dei programmi tecnico-scientifici.

Per l'esercizio 2021, la sezione scientifica, la cui attività è svolta nell'ambito della Direzione scientifica, è articolata in tre Divisioni, a cui fanno capo i Responsabili di Divisione:

- *Metrologia dei materiali innovativi e scienze della vita*: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e i materiali innovativi con attenzione alle ricerche e alle applicazioni nelle scienze della vita, cura temi quali la tutela della salute con riferimento alle applicazioni diagnostiche e terapeutiche, la qualità e sicurezza dell'alimentazione, le misurazioni biologiche e chimiche, i materiali funzionali e intelligenti, gli ultrasuoni e l'acustica.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti: Scienza e Tecnologia alla Nanoscala, Campi e Sistemi Elettromagnetici, Acustica e Ultrasuoni L, Scienze e Tecnologie Biomediche, Magnetismo, Materiali e Spintronica.

- *Metrologia applicata e ingegneria*: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le tecnologie con attenzione all'ingegneria e alle necessità industriali; ha il compito di realizzare e disseminare le unità di misura delle grandezze meccaniche e delle grandezze termodinamiche, nonché di disseminare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura temi quali la mobilità sostenibile, il monitoraggio ambientale e il clima, l'impiego razionale dell'energia, e lo sviluppo di strumenti metrologici a supporto della crescente digitalizzazione del mondo contemporaneo.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti: Metrologia della massa e delle grandezze apparentate, Metrologia della lunghezza, Misure elettriche ed elettroniche, Termodinamica Fisica, Termodinamica Applicata.

- *Metrologia quantistica e nanotecnologie*: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le nanotecnologie con attenzione alle applicazioni quantistiche; ha il compito di realizzare e disseminare le unità di misura del tempo e della frequenza, delle grandezze fotometriche e delle grandezze radiometriche, nonché di realizzare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura la mutua applicazione tra la metrologia e temi quali la fisica atomica e molecolare, la fotonica, l'elettronica quantistica, i dispositivi quantistici e le misurazioni quantistiche.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti: Chimica Fisica e Nanotecnologie, Elettronica Quantistica, Fotometria e Radiometria, Ottica Quantistica, Tempo e Frequenza.

L'INRiM, inoltre, attraverso le strutture scientifiche sopra descritte:

- nel suo ruolo di Istituto Metrologico Nazionale e tramite le Divisioni, fornisce al Sistema Paese la riferibilità dei risultati delle misure attraverso un'articolata attività di taratura misura e prova, offrendo oltre 400 differenti tipi di servizi nel campo della meccanica, della termodinamica, del tempo e

- frequenza, dell'elettricità, della fotometria e dell'acustica. La riferibilità metrologica è garantita secondo i criteri del documento ILAC-P10 "ILAC Policy on Traceability of Measurement Results";
- fornisce consulenza tecnico-scientifica a soggetti pubblici e privati in varie forme: da corsi di formazione personalizzabili su specifiche esigenze metrologiche dell'industria, a veri e propri contratti di ricerca a breve o lungo termine per affrontare i problemi applicativi di interesse del committente;
 - offre i seguenti servizi tecnologici:
 - prove su apparecchiature, componenti e materiali;
 - analisi di materiali e misura delle loro proprietà chimico-fisiche;
 - progettazione e realizzazione di nanostrutture e dispositivi a film sottile mediante tecniche di litografia e nanofabbricazione;

Alla Direzione Scientifica fa capo anche la Biblioteca dell'Istituto, che opera sia attraverso un patrimonio librario cartaceo, sia digitalmente.

La sezione tecnico-amministrativa, che fa capo al Direttore Generale, al 31/12/2021 era costituita dalla Direzione generale, articolata in due Direzioni di II livello, Direzione Affari Giuridici e Direzione Tecnica, e in 5 unità organizzative (UO) di diretta afferenza e 2 servizi.

In particolare era articolata in:

- Segreteria Generale
 - Risorse Economiche
 - Trattamento Economico del Personale
 - Sviluppo Risorse Umane
 - Comunicazione
 - Servizio di Prevenzione e Protezione
 - Servizio Gestione Qualità
- Direzione Affari Giuridici, a cui afferivano 4 UO:
 - Approvvigionamenti
 - Appalti Tecnici e Lavori
 - Gare e Contratti
 - Reclutamento
 - Direzione Tecnica, a cui afferivano 3 UO:
 - Logistica e Manutenzione

- Servizi Informatici e Reti
- Servizi Tecnici

La struttura organizzativa rispetto al 2020 appare modificata a seguito della riorganizzazione della Direzione Affari Giuridici - al cui ambito sono ricondotti i processi di acquisto di beni, servizi e lavori - disposta con decreto del Direttore Generale n. 65/2021 del 07/05/2021 e comunicata al personale con Circolare Direttore generale n. 2/2021 del 17 maggio 2021.

Il Ministro dell'Università e della Ricerca con D.M. prot. n. 230 del 19 febbraio 2021, ha confermato il Presidente Diederik Sybolt Wiersma per un ulteriore quadriennio.

Il 23 dicembre 2021, con Decreto del Presidente 63/2021/9, è stato rinnovato per un ulteriore quadriennio il Direttore generale Moreno Tivan, a decorrere dal 1° febbraio 2022.

4. FUNZIONAMENTO DEL VIGENTE SMVP

4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La programmazione dell'Istituto si concretizza tramite la definizione di aree strategiche che abbracciano un arco temporale che coincide con quello del Piano Triennale di Attività (PTA).

Tali aree sono declinate annualmente in obiettivi generali e con un processo a “cascata” in obiettivi di unità organizzativa e in obiettivi individuali, supportando un'attribuzione di responsabilità a livelli gerarchici progressivamente discendenti, in modo tale che la responsabilità complessiva della *performance* organizzativa del Direttore Generale è attribuita ai Dirigenti, ai Responsabili di Unità Organizzativa (RUO), sino alle singole unità di personale.

A partire dal Ciclo della Performance 2020-2022 sono state individuate le seguenti 4 aree di sviluppo strategico, per ognuna delle quali sono stati individuati fino a 4 sottoinsiemi tematici:

1. Miglioramento del livello di servizio;
2. Sicurezza degli ambienti e dei processi;
3. Sostenibilità ambientale;
4. Attenzione alle persone e qualità ambienti di lavoro.

In relazione al ciclo delle performance l'OIV, che come in premessa indicato è stato confermato nel corso del mese di maggio 2021 con effetti retroattivi al 14 aprile 2021, ha avuto modo di verificare i seguenti adempimenti:

1. La redazione del Piano Integrato per la Performance, la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza.

Lo scrivente OIV prende atto dell'adozione del Piano della Performance, del Piano Operativo del Lavoro Agile e del Piano delle Azioni Positive, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2/2021/1 del 11.02.2021.

2. Aggiornamento annuale del SMVP;

Il nuovo SMVP INRiM è stato approvato dal CdA con delibera 30/2019/9 del 19.11.2019 ed è entrato in vigore, in forma sperimentale, a partire dal Ciclo 2020-2022. Per permettere una migliore interiorizzazione da parte del personale di questo nuovo e articolato strumento gestionale, si è deciso di non legare i risultati della valutazione 2020 all'erogazione del salario accessorio, ma di far valere il Sistema precedentemente utilizzato. A partire dal 2021 il Sistema è entrato ufficialmente a regime. INRiM si propone di apportare alcune modifiche al Sistema entro il 2022, in un'ottica di miglioramento e affinamento progressivo.

3. Monitoraggio per l'avvio del ciclo della performance;

L'avvio del Ciclo della Performance 2021-2023 è avvenuto a seguito dall'approvazione del Piano della Performance 2021-2023 in data 11.02.2021 con deliberazione n. 2/2021/1.

Gli *obiettivi* di Direzione, di UO e individuali, ove presenti, sono stati negoziati attraverso specifici incontri individuali con la Dirigente, i Responsabili delle Unità Organizzative e dei Servizi dell'Amministrazione. L'assegnazione degli obiettivi legati ai *comportamenti organizzativi* alla Dirigente e ai Responsabili di unità è avvenuta nella prima metà di aprile; per il 2021 sono stati confermati i medesimi obiettivi comportamentali già assegnati nel 2020, al fine di agevolare il personale nell'interiorizzazione del Sistema. L'assegnazione formale degli obiettivi alle strutture - *Obiettivi di UO* - (Direzione Affari Giuridici e Unità organizzative) è avvenuta con decreto del Direttore generale n. 47/2021 del 02.04.2021.

L'assegnazione degli obiettivi al personale afferente alla sezione M&S, senza incarichi di responsabilità, è avvenuta a valle del precedente Decreto di assegnazione del Direttore generale da parte della Dirigente e dei Responsabili di UO.

L'assegnazione degli obiettivi al personale afferente alla sezione R&KT, senza incarichi di responsabilità, è avvenuta il 16.04.2021 con lettera, protocollo n. 5400/21, da parte del Direttore scientifico e dei Responsabili di Divisione.

Il monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance per l'esercizio 2021 è stato attivato dal 2 luglio al 31 agosto 2021. In questo intervallo di tempo la Dirigente e i Responsabili di unità hanno effettuato una prima rendicontazione degli obiettivi assegnati e richiesto, in alcuni casi, una variazione dei target definiti all'interno del Piano della Performance 2021-2023. Si tiene a precisare che, nessun obiettivo è stato eliminato ma piuttosto rimodulato sulla base del carico di lavoro aggiuntivo venuto a crearsi nel corso dell'anno.

4. Monitoraggio degli adempimenti relativi alla Trasparenza;

Il Consiglio di Amministrazione dell'INRiM in data 11 febbraio 2021 con deliberazione n. 2/2021/1 ha approvato il “Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023”; il documento è stato pubblicato sul sito istituzionale nella apposita sezione Amministrazione Trasparente.

Il Responsabile PCT, nel corso del 2021, nello svolgimento del proprio compito di sovrintendere all'intero processo, monitorando periodicamente gli obblighi di pubblicazione in ordine alla completezza e alla qualità dei dati, ha inviato apposite comunicazioni sia agli Uffici amministrativi sia alle Strutture scientifiche.

In corso d'anno l'OIV ha tenuto diversi colloqui con il Responsabile della trasparenza, o suo referente, durante i quali sono state discusse le azioni e le modalità operative da attuare per un efficace adeguamento agli adempimenti normativi. Al fine di verificare il costante popolamento e aggiornamento dei dati, l'OIV nel mese di maggio 2021 ha svolto un monitoraggio sulla pubblicazione dei dati di alcune sezioni del sito “Amministrazione Trasparente” dell'Ente tramite la griglia predisposta dall'ANAC, all'esito del quale ha redatto apposita scheda di sintesi trasmessa in data 25.06.2021.

Il medesimo adempimento, con riferimento all'annualità 2021, è stato effettuato a partire dalla data del 17 maggio 2022 e sino al 23 maggio 2022 e verrà trasmesso, corredato dai prescritti documenti, entro il termine di scadenza previsto dalla normativa vigente per i successivi seguiti di pubblicazione da parte dell'Ente da esplicitarsi entro il prossimo 30 giugno 2022.

L'analisi è stata effettuata nelle sezioni evidenziate nella griglia di rilevazione dell'ANAC, per quanto di pertinenza dell'Ente. Le informazioni presenti risultano fornite secondo le disposizioni normative.

5. Approvazione Relazione sulla Performance 2020;

La Relazione sulla Performance 2020 è stata approvata nei termini normativi previsti con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 22/2021/3 del 31.05.2021. Dalla relazione si evince che il livello di conseguimento degli obiettivi generali, valutati anche a partire dagli obiettivi di unità organizzativa, evidenziano una performance generale per l'Area Management & Service del 94,8%. La percentuale va intesa come grado di raggiungimento in riferimento ai target posti per l'esercizio 2020. In altri termini, l'elevata percentuale di raggiungimento, non indica un'amministrazione perfetta, ma un'organizzazione che è stata capace di raggiungere in misura pressoché integrale gli obiettivi che si era posta nell'esercizio. Il livello di performance dell'Amministrazione è diversificato tra le diverse UO e sembra rilevante sottolineare che nell'esercizio 2021, a differenza di quanto previsto nel 2020, gli obiettivi sono stati ponderati in ragione della loro rilevanza strategica e del loro livello di complessità. Questa ponderazione riverbererà al fine della valutazione individuale del personale.

Il notevole recupero di operatività rispetto al passato ottenuto nell'Area M&S, che ha condotto ad un elevato livello di performance gestionale nel 2020, si conferma anche nel 2021, nonostante un contesto caratterizzato dal perdurare delle condizioni emergenziali, che indubbiamente hanno drenato rilevante energia e attenzione.

Allo stesso modo, come è sottolineato all'interno della Relazione sulla Gestione 2021 (Allegato al Bilancio 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 02.05.2022) *rimane confermata le criticità dell'esercizio precedente: la sostenibilità di questa performance. Livelli di prestazione elevati sono mantenuti a prezzo di uno sforzo eccezionale, incompatibile con un carico di lavoro corretto e sostenibile nel lungo periodo.*

INRiM, con il Piano del fabbisogno 2022-2024, ha riconosciuto il valore strategico del management, investendo rilevanti risorse per superare le criticità, mantenere e migliorare ulteriormente i livelli di servizio raggiunti. Nella misura in cui questo Piano troverà concreta attuazione, INRiM si sarà assicurato una stabile capacità di gestione e supporto alla crescita, altrettanto necessaria, delle attività tecnologiche e scientifiche, di ricerca e servizio.

6. Le valutazioni finali al termine del ciclo della performance.

Le valutazioni finali al termine del ciclo della performance 2020 sono state rese con la pubblicazione della Relazione. Si ricorda a tal proposito che il 2020 è stato inteso come anno sperimentale di applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e al fine di facilitare l'entrata a regime del nuovo sistema i punteggi di performance individuale non sono stati collegati direttamente al trattamento accessorio incentivante.

4.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Allo stato attuale, il SMVP prevede che la misurazione e la valutazione delle performance si concentri su alcune figure quali:

- ✓ Il Direttore Generale;
- ✓ I Dirigenti;
- ✓ I Responsabili di Unità Organizzativa;
- ✓ Il personale IV-VIII senza incarichi di responsabilità afferente alla sezione M&S;
- ✓ Il personale IV-VIII senza incarichi di responsabilità afferente alla sezione R&KT;
- ✓ Il Direttore Scientifico, i Responsabili di Divisione e il personale responsabile di progetti strategici.

Con l'avvio del Ciclo di Performance 2020 l'Ente si è proposto di avviare un primo progetto pilota per estendere la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale anche al personale di ricerca titolare di incarichi di responsabilità gestionale. In particolare, il progetto prevede una prima valutazione per il Direttore Scientifico, i Responsabili di Divisione e un numero limitato di unità cui è affidata la responsabilità scientifica di rilevanti progetti di ricerca. Tuttavia, va sottolineato che per gli esercizi 2020 e 2021 il progetto pilota non è stato attivato a causa delle nuove attività generate dalla gestione dell'emergenza

pandemica. Da registrare il fatto che la nuova Direzione scientifica si è dimostrata molto interessata alla realizzazione del progetto.

A regime, con il SMVP 2019, la performance individuale sarà valutata a partire dal risultato ottenuto dalla moltiplicazione del grado di raggiungimento, connesso ad ogni tipologia di obiettivo assegnato, per il suo peso, restituendo un punteggio minimo di 0 e uno massimo di 100, secondo:

$$V_{PI} = OG * P_{OG} + OU * P_{OU} + OI * P_{OI} + CO * P_{CO}$$

Dove OG, OU, OI e CO rappresentano i risultati a consuntivo (gradi di raggiungimento) derivanti dalla misurazione rispettivamente di obiettivi generali, obiettivi di unità organizzativa, obiettivi individuali, obiettivi collegati ai comportamenti organizzativi. Mentre P_{OG}, P_{OU}, P_{OI}, P_{CO} rappresentano i pesi degli obiettivi stessi, differenziati per ruolo.

5. PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA

I principali documenti istituzionali di programmazione strategico-gestionale per il 2021 dell'Ente sono:

- Il Documento di Visione Strategica (DVS decennale)
- Il Piano Triennale Attività (PTA)
- Il Bilancio di Previsione
- Il Piano Integrato per la Performance, per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPC).

Analogamente ad altri Enti di ricerca, anche l'INRiM non ha applicato la valutazione della performance individuale al personale tecnologo e ricercatore, a causa di problemi applicativi derivanti dall'attuazione dell'articolo 74, comma 4, del D. Lgs. n. 150/09 e per l'assenza di linee guida in materia. Il DPCM del 26 gennaio 2011, emanato in attuazione del suddetto articolo 74 e con il quale sono stati determinati i limiti e le modalità applicative delle disposizioni del Titolo II e III del D. Lgs. n. 150/2009 ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca, dispone che gli Enti adottano specifiche misure volte a garantire "misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e dei tecnologi, previa definizione di obiettivi, indicatori e standard, individuando fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità, nonché le relative procedure di conciliazione".

Al riguardo l'OIV sottolinea come non sia a conoscenza della formalizzazione di alcun atto di indirizzo ministeriale in grado di sciogliere i nodi derivanti dall'applicazione del sistema di valutazione per ricercatori e tecnologi.

Tuttavia lo scrivente Organismo ha preso atto dell'intenzione, attraverso il progetto pilota, di estendere la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale anche al personale di ricerca titolare di incarichi di responsabilità gestionale.

Ritenendo tale progetto pilota di importanza strategica per l'Ente e il mondo della ricerca in genere è interesse dell'OIV monitorare il suo andamento, una volta avviato, con la prerogativa di fornire, laddove necessario, proposte e raccomandazioni al riguardo.

6. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il sistema dei controlli interni e il loro livello di integrazione e coordinamento è di interesse dell'OIV per due ordini di motivi: da un lato perché ha l'obbligo normativo di verificare il livello di integrazione dei vari controlli che operano all'interno dell'organizzazione e, dall'altro, perché è esso stesso uno dei soggetti coinvolti nella funzione controllo.

Ai fini della valutazione dell'integrazione del sistema dei controlli interni in INRiM, l'OIV ha constatato la mancanza di ufficio per il controllo di gestione e per l'attività di *internal auditing*, mentre il controllo sulla trasparenza e l'anticorruzione sono intesi da un lato come controllo operativo in capo ad ogni ufficio (rispetto delle procedure dell'Ente), dall'altro come controllo degli organismi delegati al controllo del rispetto di tali procedure.

A causa delle restrizioni legate all'emergenza pandemica non è stato possibile effettuare incontri in presenza tra l'OIV e il Collegio dei Revisori dei Conti e tra l'OIV e il Responsabile della protezione dei dati (DPO).

7. ATTUAZIONE OBBLIGHI DI TRASPARENZA E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Come si evince dalla relazione del precedente OIV, a disposizione dello scrivente, con delibera 3/2020/1 del Consiglio di Amministrazione del 21 gennaio 2020 è stato approvato il "*Piano integrato per la Performance 2020-2022, ai sensi del D.Lgs 150/2009 s.m.i.*".

Il responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha redatto la propria relazione 2020, all'interno della quale ha fornito considerazioni generali sull'attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e sul ruolo del responsabile evidenziando i fattori e le eventuali criticità che hanno influenzato l'efficacia del piano.

8. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SMVP

I soggetti, già indicati nel precedente paragrafo 4.2, per i quali è attualmente previsto un processo di valutazione delle prestazioni sono i seguenti:

- ✓ Il Direttore Generale;
- ✓ I Dirigenti;
- ✓ I Responsabili di Unità Organizzativa;
- ✓ Il personale IV-VIII senza incarichi di responsabilità afferente alla sezione M&S;

- ✓ Il personale IV-VIII senza incarichi di responsabilità afferente alla sezione R&KT.

Per il Direttore Generale e i Dirigenti il punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale è collegato all'attribuzione della retribuzione di risultato.

Per il personale dei livelli IV-VIII per il 2021, ai punteggi di performance individuale ~~non~~ sarà collegato il trattamento accessorio incentivante. Questo collegamento, oggetto di contrattazione sindacale, sarà definito nell'anno in corso.

Per quanto attiene al personale dei livelli I-III, rientrante all'interno del progetto pilota in via sperimentale inerente la performance scientifica, non è prevista alcuna forma di premialità.

9. INRiM E I CITTADINI

L'OIV ha appreso, come per l'esercizio precedente, delle significative iniziative promosse dall'Ente, alcune delle quali caratterizzanti la vita dello stesso da diversi anni e altre di nuova introduzione, segno di una cultura organizzativa da incoraggiare e assecondare, soprattutto quelle messe in atto nell'ottica di un'apertura all'esterno delle attività, di coinvolgimento del personale, di attenzione al sociale e alla parità di genere, alla formazione.

Numerosi ricercatori e tecnologi dell'INRiM continuano a svolgere attività di docenza, sia a livello locale presso il Politecnico di Torino e l'Università degli Studi di Torino, che presso altre Università italiane; tale attività si esplica attraverso incarichi di insegnamento in corsi di laurea, master e dottorati di ricerca. Un ulteriore prestigioso punto di contatto con il mondo universitario è rappresentato dal Corso di Dottorato in Metrologia, attivato attraverso una convenzione stipulata tra l'INRiM e il Politecnico di Torino, che vantano una lunga tradizione di studi condivisi in campo metrologico e nel corso del 2021 ulteriormente rafforzato. Infatti, nel Bilancio di Previsione 2022, documento approvato dal CdA con Deliberazione 60/2021/9 del 23 dicembre 2021, sono stati stanziati 262.000,00 euro per il finanziamento del dottorato in Metrologia sviluppato in collaborazione con il Politecnico di Torino, in incremento rispetto al passato.

Il personale dell'INRiM fa parte dei comitati tecnici dei seguenti enti normatori: CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano), CEN (Comitato Europeo di Normazione), IEC (International Electrotechnical Commission), UNI (Ente Italiano di Normazione).

Si sottolinea che l'*employee engagement* è un approccio che crea le condizioni ottimali perché tutti i membri di un'organizzazione diano il meglio, siano coinvolti rispetto a valori fondativi, motivati a contribuire al suo successo, orgogliosi e leali nei confronti dell'organizzazione.

Si segnalano, in particolare, le seguenti iniziative:

- L'apertura del canale INRiM su Spotify, con l'obiettivo di creare sia per il personale che per chi lo desidera un momento di relax e spensieratezza. Attraverso la sezione Forum della Intranet, inoltre, il personale può

condividere le preferenze musicali e le canzoni preferite che saranno successivamente inserite nella playlist dedicata o in quella suggerita. All'interno del canale sono anche stati creati contenuti Podcast per informare e rendere noti al grande pubblico i risultati di ricerca e i progetti dell'Ente.

- Nel mese di luglio 2021, nell'ambito delle Settimane della Scienza, iniziativa di divulgazione scientifica promossa dall'Associazione CentroScienza Onlus, INRiM ha rinnovato il format di Cocktail di Scienza, nato nel 2020 come rassegna di videoconferenze on-line, e ha promosso una trasmissione web in dieci puntate. Ogni giovedì di Luglio 2021, nel pomeriggio, sono andati in onda sul canale YouTube "Si Misura" due brevi video di venti minuti l'uno, trasmessi in diretta da INRiM. Ciascun episodio è stato un dialogo a tre, tra due conduttori e un ricercatore INRiM ospite. Oggetto delle conversazioni on-line sono stati i temi contenuti nei Focal Points del Documento di Visione Strategica Decennale dell'Istituto.
- Ad inizio settembre, è stato aperto il nuovo canale ufficiale di INRiM su Instagram, il social network dedicato alla condivisione di foto tramite smartphone. La creazione di un profilo Instagram mira a supportare la veicolazione di video e immagini a corredo delle news, degli eventi di interesse scientifico, dei premi e riconoscimenti, dei prodotti della ricerca, e dei progetti scientifici nazionali e internazionali divulgati tramite gli altri canali di comunicazione dell'Ente. Il personale e il pubblico esterno potranno interagire con l'Ente seguendo e taggando @Inrim_metrology e utilizzando gli hashtag ufficiali #INRiM, #INRiMScienza, #INRiMCelebra e #INRiMRacconta per poter essere successivamente ripubblicati.
- Aspettando la "Notte dei ricercatori e delle ricercatrici" INRiM ha aderito all'evento di avvicinamento "Aspettando la Notte", dal 9 al 23 settembre 2021, con un ciclo di tre videoconferenze pubblicate sul canale YouTube SIMISURA ogni giovedì alle 11. Nel corso dei tre incontri on-line i ricercatori INRiM hanno guidato gli spettatori alla scoperta di alcune sorprendenti applicazioni scientifiche, spaziando dalla fisica classica alla fisica quantistica, frutto delle conoscenze acquisite nel tempo sulle proprietà della luce e del campo magnetico terrestre.
- Il 24 e il 25 settembre 2021 si è svolta la "Notte dei ricercatori e delle ricercatrici", in presenza, dopo la forzata edizione on-line del 2020. L'edizione 2021 della nota manifestazione di divulgazione scientifica rivolta al grande pubblico, ha visto INRiM partecipare con stand espositivi degli "Esperimenti su misura" e il "Gran Caffè delle Misure", brevi conferenze tenute nell'atmosfera distesa della Biblioteca storica, che, per l'occasione, si trasformerà in una biblioteca-caffè all'interno della sede di Corso Massimo d'Azeglio 42.
- In occasione della Notte Europea dei Ricercatori 2021, svoltasi dal 24 al 25 Settembre scorso, INRiM ha aderito alla campagna di comunicazione #LaRicercaè, iniziativa promossa dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), nata con l'obiettivo di raccontare come e quanto sia vicina ai cittadini la ricerca scientifica. INRiM, in questa occasione, ha proposto diverse azioni di comunicazione che mirano a sensibilizzare i cittadini sui temi della ricerca scientifica mostrando loro come essa impatti nella nostra vita quotidiana.

- La presenza nella Relazione sulla performance 2021 di uno specifico paragrafo dedicato alle pari opportunità, con un'interessante analisi di genere al 31 dicembre 2021 in funzione della tipologia contrattuale e del profilo professionale ricoperto.
- In ottemperanza del D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione n. 44/2019/10 del 19 dicembre 2019, ha approvato, su proposta del Direttore generale, il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2019-2021. Si tratta di una novità di rilievo, essendo il Piano il primo ad essere adottato. Parallelamente alla redazione del Piano, si colloca la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) disposta con Decreto del Direttore generale n. 213/2019 del 20 dicembre 2019. L'attenzione dell'Ente per queste tematiche è confermata con l'approvazione del PAP 2021, contestualmente all'approvazione del PdP a febbraio 2021.
- L'esercizio 2019 ha costituito il primo banco di prova per l'applicazione di un articolato e sistemico Piano della Formazione di Istituto. Nell'anno 2019, le attività formative hanno assicurato al 67% del personale dell'Ente la partecipazione ad almeno un'attività formativa, non obbligatoria, evidenziando l'utilizzo di circa il 50% del budget previsto. In continuità con l'azione avviata il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano della Formazione 2021-2023 il 30 aprile 2021, con deliberazione n. 12/2021/2, stanziando in totale 125.000,00 euro, di cui 85.000,00 euro destinati a corsi di formazione di I, II e III livello, ossia rispettivamente per formazione manageriale, tecnico-specialistica e di base e 40.000,00 euro ad iniziative di formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.
- INRiM svolge una costante opera di comunicazione e divulgazione attraverso diverse attività: laboratori aperti alla cittadinanza, servizi radio-televisivi e online, pubblicazioni divulgative, didattica online, divulgazione a carattere metrologico con un portale, un profilo Facebook e un canale YouTube specificatamente dedicati allo scopo, riconoscibili con il brand “Simisura.it”.

In aggiunta INRiM ha promosso e celebrato le seguenti iniziative nel corso del 2021: la Giornata Mondiale dello Spazio (dicembre 2021), Giornata Internazionale per l'Accesso Universale alle Informazioni (settembre 2021), Giornata Mondiale della Salute e Sicurezza del Lavoro (aprile 2021), Giornata Mondiale del Libro e del Diritto d'Autore (aprile 2021), M'illumino di meno (marzo 2021), Giornata Internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza (febbraio 2021).

In un contesto di multidimensionalità della performance organizzativa, l'insieme delle suddette azioni rafforza la cultura della valutazione; rende più efficaci i processi di *on-boarding*; rende l'attività lavorativa più stimolante e coinvolgente per i dipendenti; migliora l'uso delle informazioni di performance sia da parte dei vertici politici e amministrativi, sia da parte dei cittadini. L'OIV incoraggia l'amministrazione a compiere ogni sforzo possibile per proseguire con tali iniziative anche nel 2022, soprattutto in ottica di coinvolgimento e partecipazione del personale, in quanto i processi partecipativi migliorano la qualità delle decisioni politiche, promuovono innovazione, responsabilizzano e motivano i dipendenti, rafforzano il senso di appartenenza.

10. CONCLUSIONI

L'Organismo Indipendente di Valutazione, prende atto che la struttura amministrativa ha affrontato al meglio il ciclo della performance nonostante il perdurare del periodo emergenziale.

Da apprezzare l'intenzione di attivare il progetto pilota in via sperimentale per estendere la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale anche al personale di ricerca titolare di incarichi di responsabilità gestionale. Al riguardo si rileva che l'emergenza pandemica esplosa nel corso del 2020 non ha permesso la realizzazione del sopradetto progetto pilota per l'esercizio 2021, nonostante la nuova Direzione scientifica si sia dimostrata molto interessata alla realizzazione del progetto, la cui concretizzazione, come rappresentato dall'Ente, si auspica possa avvenire a partire dal corrente 2022.

L'OIV prende atto di come l'Istituto abbia sottolineato la stretta relazione tra il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), la cui approvazione, già prevista per il 2 maggio 2022, è stata rinviata - alla luce del nuovo termine fissato dal DL 36/2022 - alla seduta del CdA del 1° giugno 2022, e il Piano Triennale di Attività, al fine di rendere più evidente l'integrazione tra "performance scientifica" e "performance organizzativo-gestionale". Inoltre, l'OIV prende atto che, come auspicato nella precedente Relazione, gli obiettivi assegnati al Direttore generale per il 2021 sono stati ponderati sulla base della loro rilevanza e complessità (Decreto del Presidente Decreto n. 130/2021 - *Valutazione del Direttore generale per l'esercizio 2021. Definizione delle aree di valutazione dei comportamenti organizzativi e ponderazione degli obiettivi individuali*).

Infine, tenuto conto di quanto disposto dal D.Lgs 74/2017 e preso atto che INRiM svolge un particolare ruolo nei confronti della Comunità, in quanto Ente Metrologico Primario, nell'ambito del quale il cittadino diventa *utente non consapevole* beneficiando, non in maniera diretta, dei servizi che INRiM svolge per le imprese e per gli altri Enti (tarature, disseminazione e mantenimento dei campioni primari), l'OIV prende atto di come siano stati integrati, a partire dall'esercizio 2021, sistemi di rilevamento del grado di soddisfazione degli utenti interni (personale afferente alla sezione *Research and Knowledge transfer*) e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati. L'obiettivo specifico assegnato nel 2021 al Servizio di Gestione Qualità in merito alla *Realizzazione indagine di Customer Satisfaction per i servizi di certificazione tecnica* è stato completato per l'80% e si completerà nel 2022 con la presentazione del relativo report.

Roma, 23 maggio 2022

Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Vincenzo Di Felice
(Firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice dell'Amministrazione digitale e norme ad esso connesse)