

Stazione Zoologica di Napoli Anton Dohrn



# Relazione annuale dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Prof. Francesco Izzo | *Organismo indipendente di valutazione*

Napoli, 30 maggio 2012





# Relazione annuale dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

## 1. Presentazione e Indice

La relazione qui presenta illustra in termini sintetici i risultati del primo anno di sperimentazione del Sistema di valutazione della performance, adottato dalla Stazione Zoologica Anton Dohrn di Napoli e trasmesso alla CiVIT il 30 dicembre 2010.

L'obiettivo prioritario di tale relazione, predisposta dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV), è prevista dall'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009, è riferire sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, di trasparenza e di integrità dei controlli interni, evidenziando gli aspetti positivi e negativi nell'implementazione del processo di gestione della performance.

Alla redazione è allegata l'Attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del ricordato Decreto legislativo.

L'analisi condotta consente di sviluppare alcune prime riflessioni sui benefici determinati dall'introduzione dello strumento all'interno dell'Ente così come di identificare le principali criticità e gli elementi su cui intervenire per perfezionare il Sistema nel suo complesso e consentire il raggiungimento di un maggior grado di efficacia. In particolare, l'analisi assolve altresì la funzione di verificare la corretta applicazione da parte della Stazione Zoologica Anton Dohrn delle linee-guida, delle metodologie e delle indicazioni della CiVIT.

Il primo anno di sperimentazione è trascorso in uno scenario segnato da profonde incertezze sui meccanismi di valutazione della ricerca scientifica in Italia, con la costituzione dell'Anvur e il varo del primo bando di valutazione, nonché condizionato da significativi eventi a carattere istituzionale. In primo luogo, occorre ricordare fin da ora che la Stazione Zoologica Anton Dohrn, così come la totalità degli Enti di ricerca vigilati dal MiUR è stata coinvolta nel corso del 2011 dal processo di nuova nomina dei vertici istituzionali (Presidente e Consiglio di amministrazione). In secondo luogo, che nel corso dell'anno si è concluso il lungo iter di approvazione dello Statuto, con inevitabili riflessi sull'organizzazione del processo di misurazione e di valutazione della performance e ripercussioni sul calendario fissato per l'implementazione del Sistema e la sperimentazione delle metodologie e degli strumenti da impiegare. Il Piano della performance 2011-2013 e il Programma triennale della trasparenza sono stati redatti dagli organi direttivi della SZN e approvati dal Consiglio di amministrazione uscente il 24 luglio 2011.

L'allungamento nei tempi di approvazione dello Statuto da parte del Ministero ha provocato un ritardo nell'elaborazione dei regolamenti organizzativi ad esso associati. Tali regolamenti una volta introdotti e vigenti a pieno regime saranno determinanti per garantire un equilibrio e una coerenza di fondo tra i meccanismi di gestione dell'Ente e gli strumenti di valutazione della performance, così come per favorire il processo – non agevole per l'infittirsi anno dopo anno dell'architettura di pianificazione degli Enti pubblici non economici in Italia – di integrazione con il ciclo di bilancio.

Alla fine del 2011, intanto, finalmente è stato intrapreso il percorso di valutazione della ricerca secondo i criteri stabiliti dall'Anvur. Se il lancio del programma Anvur è stato essenziale per chiarire alcuni aspetti fondamentali del processo di valutazione dell'Ente e dei suoi ricercatori, tuttavia non ha eliminato potenziali situazioni di conflitto organizzativo e di ambiguità, soprattutto non definendo criteri di valutazione individuale "annuali" né estendendo il raggio d'azione del processo valutativo a compiti in capo ai ricercatori differenti dall'esclusiva attività di pubblicazioni scientifiche.

Rimane irrisolta la questione di come contemperare all'interno di un Ente di ricerca l'obbligatoria valutazione individuale del personale tecnico e amministrativo, che non svolge attività di ricerca, e i ricercatori e tecnologi, la cui valutazione individuale secondo i criteri stabiliti dall'Anvur rimane "opaca" per concorrere alla performance complessiva dell'organizzazione e comunque inevitabilmente cristallizzata su un arco temporale di più anni.

Si rammenta infine che l'amministrazione della Stazione Zoologica non ha potuto beneficiare del monitoraggio della CiVIT sul Piano della performance, avendo ricevuto dalla Commissione una relazione valutativa esclusivamente sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonostante sia stato più volte sollecitato, tanto dall'OIV quanto dagli organi direttivi dell'Ente.

<b>1 Presentazione e Indice</b>	<b>1</b>
<b>2 Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione</b>	<b>3</b>
2.1 Performance organizzativa	<b>3</b>
2.1.1 <i>Definizione di obiettivi, indicatori e target</i>	3
2.1.2 <i>Misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	5
2.1.3 <i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa</i>	5
2.2 Performance individuale	<b>5</b>
2.2.1 <i>Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target</i>	5
2.2.2 <i>Misurazione e valutazione della performance individuale</i>	7
2.2.3 <i>Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale</i>	7
2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)	7
2.4 Infrastruttura di supporto	8
2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	
<b>3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni</b>	<b>8</b>
3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio	8
3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo	8
<b>4 Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione</b>	<b>8</b>
<b>5 Definizione e gestione di <i>standard</i> di qualità</b>	<b>9</b>
<b>6 Coinvolgimento degli <i>stakeholder</i></b>	<b>9</b>
<b>7 Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV</b>	<b>9</b>
<b>8 Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della <i>performance</i></b>	<b>10</b>



## 2 Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

### 2.1 Performance organizzativa

#### 2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Sotto il profilo della *governance* dell'Ente, mette conto ricordare che per la SZN, come per gli altri enti pubblici di ricerca, si è concluso nel 2011 il processo di nomina dei nuovi vertici istituzionali; il nuovo Presidente è stato nominato il 10 agosto 2011, con notifica alla SZN il 1 settembre 2011. I nuovi consiglieri di amministrazioni sono stati nominati il primo il 10 agosto con notifica il 1 settembre 2011; il secondo, il 21 ottobre con notifica nello stesso giorno alla SZN.

In tale fase transitoria, con le inevitabili difficoltà operative associate al cambio di governo dell'Ente, la SZN è stata impegnata nel corso del 2011 nella stesura in corso dei nuovi regolamenti (come previsti dal nuovo Statuto della SZN, pubblicato il 19 aprile del 2011, dopo un lungo iter procedurale).

Tale fase richiederà un passaggio indispensabile con i nuovi vertici per la condivisione del processo di valutazione e del ciclo della performance, con probabili adeguamenti e integrazioni del Piano delle performance, oltre a una riflessione ampia sull'architettura del modello e il sistema progettato e ancora in via di sperimentazione.

Tuttavia, nonostante il condizionamento di tali fattori esterni, gli organi di governo e la direzione dell'Ente hanno favorito l'introduzione dei principi di valutazione organizzativa, definendo in modo corretto all'interno del Piano della performance obiettivi, indicatori di *outcome* e specificando in maniera opportuna i legami tra obiettivi, indicatori e target. In particolare, il Sistema di misurazione e valutazione così come recepito nel Piano della performance è stato applicato agli obiettivi della Direzione generale.

Nel corso del 2012, dunque al di fuori del perimetro temporale di valutazione cui si riferisce tale relazione, occorre segnalare che per la formulazione del Piano triennale – documento obbligatorio – è stata avviato un radicale processo di pianificazione partecipata, coordinato dalla Struttura tecnica permanente, con un coinvolgimento esteso della struttura organizzativa. Tale meccanismo di pianificazione, e il ruolo della Struttura tecnica, sono senza dubbio elementi favorevoli per la diffusione della cultura della valutazione della performance, in particolare per il processo di estensione di obiettivi e indicatori di *outcome* alle altre unità organizzative dell'Ente, nell'area della ricerca, dei servizi a supporto della ricerca scientifica, dell'amministrazione.

Per le ragioni istituzionali prima ricordate e il carattere sperimentale del primo anno, le schede anagrafiche e i test di qualità e fattibilità proposti dalla CiVIT sono stati predisposti ma non ancora implementati. In modo analogo, non è stata ancora avviata nel 2011 la rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità degli schemi di caratterizzazione degli indicatori, con l'eccezione degli obiettivi fissati per la Direzione generale.

Sotto il profilo della coerenza degli obiettivi dell'Ente formulati nel Piano della performance, si valuta in modo positivo la rilevanza e la pertinenza rispetto alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione. Il riferimento ai bisogni della collettività, come è ovvio per un ente di ricerca, non è enfatizzato. Il cambiamento nei vertici dell'Ente, con la nomina di un nuovo Presidente e di un nuovo Consiglio di amministrazione, rende indispensabile una valutazione accurata degli obiettivi e degli indicatori di *outcome* indicati dal precedente organo di governo, allo scopo di aggiornare eventualmente e di modificare se del caso l'architettura degli obiettivi, degli indicatori e dei target, in modo da mantenere una coerenza di fondo con il nuovo disegno strategico e le sfide competitive che il Consiglio di amministrazione ha stabilito per la Stazione Zoologica.

Nel Piano della performance 2011, comunque, gli obiettivi formulati dall'amministrazione sono da giudicare specifici e misurabili, così come riferiti a un arco di tempo determinato. In relazione invece alla qualità dei servizi erogati, si rammenta la natura esclusivamente di ricerca della Stazione zoologica. Tuttavia, in modo opportuno, come segnalato anche dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, l'Ente intende applicare strumenti innovativi di rilevazione sia per i servizi (interni) di supporto alla ricerca, sia per le attività divulgative svolte, in particolare dall'Acquario presente nella struttura.

Nel Piano della performance 2011 non sono previste comparazioni con amministrazioni omologhe commisurate a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, anche per l'inesistenza di base dati adoperabili per un Ente di ricerca. Tale confronto, naturalmente – ma ciò come è chiaro va al di là di quanto previsto e stabilito dal D.Lgs. 150 – può invece essere svolto esclusivamente – e con indubbia utilità – sul piano della ricerca, dove in letteratura e nella prassi sono adoperati indicatori sulla produttività e il grado di eccellenza della ricerca scientifica.

La struttura predisposta dall'amministrazione dell'Ente nel Piano della performance, una volta entrata a regime l'attività di rilevazione dei dati, dovrebbe consentire senza particolari problemi la confrontabilità temporale delle tendenze della produttività dell'amministrazione secondo un approccio longitudinale.

In merito alle modalità di svolgimento del processo di definizione degli obiettivi, valgono le considerazioni prima esposte riguardo all'avvicendamento ai vertici dell'Ente a metà del 2011, con le inevitabili ripercussioni sui meccanismi predisposti per la condivisione e il coinvolgimento degli stakeholder. L'architettura dei processi di valutazione della performance è stata presentata alla comunità dell'Ente nella Giornata della trasparenza alla fine dell'anno, mentre la Struttura tecnica di supporto è stata costituita solo nei primi mesi del 2012. Tali fattori dovrebbero favorire nel 2012 un maggior coinvolgimento degli stakeholder interni, già d'altronde come ricordato dimostrato con successo nel processo partecipativo di pianificazione avviato nel 2012. Utile sul piano degli stakeholder esterni è ricordare come la Stazione Zoologica Anton Dohrn sia l'unico ente di ricerca in Italia con una comunità di interesse costituita per statuto che ha fra l'altro designato uno dei due consiglieri di amministrazione dell'Ente.

L'OIV infine segnala in vista dell'aggiornamento del Piano della performance del 2012 il rafforzamento della coerenza degli obiettivi di trasparenza indicati nel Piano con quelli indicati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

### ***2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa***

Nel corso del 2011, come previsto dal Piano della performance approvato il 25 luglio, l'amministrazione ha cominciato a predisporre i sistemi per la misurazione dei risultati e il raggiungimento dei target. La misurazione della performance è attesa per il 2012; pertanto, si rinvia alla prossima relazione annuale una valutazione sulla qualità dei dati e la frequenza del monitoraggio.

### ***2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa***

Sulla base del Piano della performance approvato il 25 luglio 2011, è possibile valutare in modo positivo il grado di chiarezza della definizione degli obiettivi, con miglioramenti auspicabili sul versante del *cascading* degli obiettivi per i livelli organizzativi. In tal senso, l'ipotesi di avviare fin dal 2012 la sperimentazione della valutazione delle prestazioni sulle unità organizzative e i gruppi di ricerca in relazione ad obiettivi e target non riconducibili al perimetro di valutazione dell'Anvur appare assolutamente da incoraggiare.

Il processo di condivisione della metodologia per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ha avuto un suo momento fondamentale il 7 dicembre in occasione della Giornata della trasparenza e della presentazione del modello di questionario per la valutazione del benessere organizzativo. La rilevazione dei dati sarà effettuata nel mese di luglio del 2012.

I sistemi di reportistica, con rappresentazioni visuali delle prestazioni raggiunte e degli scostamenti dai target fissati sono associati all'implementazione del sistema di controllo di gestione, attualmente in corso di predisposizione da parte della Direzione dell'Ente.

## **2.2 Performance individuale**

### ***2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target***

La Stazione Zoologica Anton Dohrn di Napoli è un ente pubblico di ricerca vigilato dal MiUR. Il D. Lgs 150/09, come è noto, all'art. 74, ha stabilito che per le peculiarità delle attività svolte dai tecnologi e dai ricercatori degli enti di ricerca era da attendersi un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'università e della ricerca e il ministro dell'economia e delle finanze, per la determinazione dei limiti e delle modalità applicative del decreto.

Il DPCM del 26 gennaio 2011 ha stabilito che determinati obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e dei tecnologi degli Epr siano definiti dall'Anvur d'intesa con la CiVIT.

Il Regolamento dell'Anvur – il cui campo di azione è limitato ai soli enti vigilati dal Miur, quale per esempio la SZN – ha fissato specifici criteri di valutazione delle attività svolte da ricercatori e tecnologi, come definiti dal vigente Contratto collettivo nazionale della ricerca. In particolare, si prevede che i soggetti valutati siano ricercatori e tecnologi, con l'esclusione (nel caso dei tecnologi) solo di coloro che svolgono esclusivamente attività amministrativa e di servizio, non collegate alla ricerca.

In realtà, nel caso della SZN, così come della gran parte degli altri Epr, i ricercatori svolgono attività di studio e di ricerca, da un lato, di natura organizzativa e di coordinamento di progetti, dall'altro, difficilmente separabili. Inoltre, il CCNL della ricerca non riconosce l'esistenza di queste due differenti tipologie di contributo, individuando due sole qualifiche (ricercatori e tecnologici, da una parte; dirigenti amministrativi, dall'altra). Inoltre, è opportuno ricordare che l'attuale CCNL non prevede per le figure di ricercatori e tecnologici una retribuzione di risultato collegata alla performance individuale. Occorre rilevare infine che è in vigore il blocco della contrattazione collettiva e che, nel febbraio del 2011 nell'intesa fra governo e organizzazioni sindacali per la regolazione del regime transitorio conseguente a tale blocco, è stato stabilito che le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria conseguita dai lavoratori nel 2010 non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 del d. Lgs 150 del 2009.

Come si è avuto modo di ricordare in apertura della relazione, il Piano delle performance approvato dalla Stazione Zoologica ha rinviato l'approfondimento dell'assegnazione di obiettivi, indicatori e target relativi a performance individuali alla definizione dei contenuti del processo valutativo dell'Anvur che, nonostante il decollo del primo round di valutazione, a coprire l'arco temporale 2006-2011 sconta ambiguità e limiti di fondo: in primo luogo, è una valutazione che pur considerando le performance individuali fornisce un posizionamento dell'intera organizzazione di ricerca; in secondo luogo, costruito su base pluriennale, avrà una valenza pluriennale, non raccordandosi con i principi di fondo del Decreto legislativo 150. Tuttavia, la Stazione Zoologica intende dal prossimo anno sperimentare meccanismi di valutazione su item non strettamente di pertinenza Anvur e coinvolgendo team di ricerca, non ritenendo significativo il livello individuale per particolari temi di valutazione (per esempio, attrazione di fondi dall'esterno, collaborazioni con altri gruppi di ricerca interni, partnership con team di università e centri di ricerca in Italia e all'estero, partecipazione con esiti positivi a bandi internazionali, e così via).

In merito al coordinamento del Sistema di valutazione e di eventuali atti applicativi o di portata generale con le previsioni della contrattazione collettiva nazionale e integrativa, si ricorda che la Stazione Zoologica Anton Dohrn ha già introdotto con l'accordo di contrattazione integrativa per l'annualità 2009-2010, sottoscritto con le organizzazioni sindacali l'11 ottobre 2010, un modello di valutazione individuale ai fini dell'erogazione della produttività collettiva e individuale. Tale modello, approvato il 28 febbraio 2011, è già applicabile ai dipendenti amministrativi e tecnici dal IV all'VIII livello. In particolare, per il 2010, è stato previsto «che la produttività sia corrisposta a tutto il personale avente diritto previa valutazione individuale dell'attività svolta» secondo determinati criteri: (a) la precisione e la qualità delle prestazioni svolte; (b) la capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi; (c) l'assiduità all'attività lavorativa. È previsto altresì che la valutazione sia effettuata in modo collegiale da una commissione formata dai responsabili di struttura coordinata dal Direttore generale. La valutazione collegiale avviene sulla base di un rapporto di attività redatto per singolo dipendente secondo i criteri prima ricordati, controfirmato dal responsabile della struttura. Il processo di valutazione si concluderà entro il mese di dicembre. Secondo quanto indicato dal Piano della performance, nei prossimi mesi, il modello di valutazione individuale sarà rivisto alla luce del D.Lgs 150, in particolare prevedendo di definire le attività legandole agli obiettivi strategici e operativi identificati dal Piano.

In merito alla predisposizione di schede di valutazione distinte per categorie, si rileva che è stata elaborata dalla Direzione generale una bozza di scheda di valutazione individuale per i

dipendenti tecnici e amministrativi non ancora sottoposta alle organizzazioni sindacali e agli organi direttivi. La Direzione generale prevede per il 2010 una forma sperimentale di valutazione individuale per i funzionari amministrativi di IV livello. Difatti, come previsto dall'art. 10 del Contratto integrativo, «al personale appartenente ai livelli IV e V del profilo di funzionario al quale sono stati assegnati con provvedimenti formali responsabilità di uffici non dirigenziali, funzioni di collaborazione con la dirigenza è corrisposta una indennità di posizione (...) che dovrà essere erogata per una quota pari ad almeno il 30% in base al raggiungimento di obiettivi definiti e verificati dalla direzione generale». Riguardo infine alla valutazione dei dirigenti di vertice, si ricorda che nella struttura organizzativa dell'Ente figura al momento un solo dirigente, il Direttore generale, i cui obiettivi sono stati correttamente indicati nel Piano della performance.

### ***2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale***

Per i motivi appena rappresentati, non è possibile valutare le modalità di svolgimento del monitoraggio in corso d'anno ai fini della misurazione. Nel caso del personale amministrativo, la Stazione come detto ha adottato una procedura concordata con le organizzazioni sindacali, sulla base della quale pervenire alla definizione della graduatoria rilevante ai fini dell'attribuzione del premio di produttività.

### ***2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale***

Per le ragioni sopra ricordate, non è possibile valutare l'adeguatezza della metodologia per la misurazione e la valutazione della performance individuale. Si auspica che con attraverso l'estensione delle attività di sperimentazione con il coinvolgimento dei gruppi di ricerca, l'Ente possa amplificare gli effetti di un processo ampio di condivisione della metodologia per la misurazione della performance – di gruppo, se non ancora individuale – e di diffusione di una cultura della valutazione.

Nel corso dell'anno non sono state attivate procedure di conciliazione. È opportuno tuttavia che l'Ente identifichi con maggior dettaglio tali procedure e provveda a definire una figura (o un organo) cui assegnare i compiti di conciliazione previsti dal Decreto legislativo 150.

## **2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

In considerazione del particolare momento in cui si è inserito il Sistema di valutazione nella vita dell'Ente, con i ricordati avvicendamenti al vertice dell'Ente e i ritardi nell'approvazione dello Statuto e nell'elaborazione dei regolamenti, il giudizio sul processo di funzionamento del Sistema nel suo primo anno di sperimentazione è da considerare positivo, in particolare per il forte coinvolgimento dei due presidenti dell'Ente, il prof. Di Lauro fino al mese di luglio 2012 e il prof. Alleva dal settembre 2012, così come del direttore generale, ing. Marco Cinquegrani. Da apprezzare in particolar modo il ruolo di collaborazione con l'OIV svolto dallo staff della Direzione generale, mentre in relazione al 2011 nessun giudizio può essere formulato nei confronti della Struttura tecnica permanente, nominata solo nei primi mesi del 2012.

## **2.4 Infrastruttura di supporto**

In attesa che prenda avvio la fase di raccolta e di analisi dei dati, al momento non si possono esprimere valutazioni sull'infrastruttura di supporto.

## **2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Non è possibile ancora esprimere un parere su tale punto.

## **3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni**

### **3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio**

Il calendario, con l'indicazione dei tempi e dei soggetti coinvolti, contenuto all'interno del Piano della performance appare adeguato a garantire la coerenza del sistema di misurazione e valutazione con il ciclo di bilancio.

### **3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo**

I sistemi di controllo di gestione sono in via di predisposizione. Tale attività costituisce uno degli obiettivi in capo alla Direzione generale.

## **4 Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

La Stazione Zoologica ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dal mese di luglio del 2011 ottemperando al rispetto degli obblighi di pubblicazione sul sito di dati e di informazioni secondo quanto stabilito dal Decreto.

L'istituzione della struttura tecnica di supporto dovrebbe consentire di ovviare a una delle criticità emerse, ovvero il coinvolgimento del personale nella redazione del programma. L'avvio di forme di pianificazione partecipata per altri documenti a cui l'Ente è tenuto, per esempio il Piano triennale, rappresenta in tal senso un segnale importante per allargare la platea di soggetti chiamati a intervenire nel corso del processo di elaborazione.

È opportuno che la Giornata della trasparenza, organizzata nel 2011 nel mese di dicembre con grande partecipazione del personale della struttura, e rappresentando altresì l'occasione per la presentazione del processo complessivo di valutazione della performance, compresa l'attività scientifica con riferimento al processo Anvur, sia indicata in calendario. Si ritiene molto valido l'approccio integrato tra valutazione organizzativa e valutazione scientifica per dar conto, e condividere con la comunità dell'Ente, lo stato complessivo di competitività della Stazione Zoologica.

In vista degli aggiornamenti dei Piani, attesi per il prossimo mese, si ritiene opportuno porre maggiore enfasi sul collegamento tra il Programma della trasparenza e quello della

performance, riportando all'interno del primo obiettivi, indicatori e target stabiliti dal secondo.

Utile altresì, sia pure in termini generali considerando la natura specifica dell'Ente, l'individuazione dei settori a maggior rischio in ordine alla tutela dell'integrità.

Si raccomanda inoltre, a valle della sperimentazione in corso, di rafforzare i meccanismi del sistema di monitoraggio, stabilendo i tempi e le azioni per la verifica periodica del grado di attuazione degli obiettivi indicati nel Programma.

Si segnala, inoltre, l'opportunità di provvedere alla nomina di un Responsabile della trasparenza diverso dal Direttore generale, a cui pro tempore è stato affidato l'incarico.

## **5 Definizione e gestione di *standard* di qualità**

La Stazione Zoologica non svolge attività di servizio nei confronti dell'utenza. Tuttavia, sono in via di definizione con previsione di svolgimento dal 2012 attività di valutazione interna dei servizi di supporto alla ricerca e sul grado di soddisfazione dei visitatori dell'Acquario.

## **6 Coinvolgimento degli *stakeholder***

Sotto il profilo del coinvolgimento degli stakeholder interni, si ricorda la segnalata attività condotta per la redazione del Piano delle attività i cui effetti potranno trasferirsi senza particolari difficoltà alla definizione di obiettivi e target rilevanti ai fini della valutazione della performance nonché della trasparenza e dell'integrità.

La Giornata della trasparenza tenuta nel mese di dicembre ha registrato un eccellente grado di partecipazione.

Agli stakeholder esterni, già coinvolti nella Comunità di riferimento istituita per statuto, potranno essere rivolte opportune azioni di condivisione del processo di valutazione.

## **7 Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV**

Le attività di monitoraggio dell'OIV sono state realizzate attraverso incontri periodici con la Presidenza e la Direzione generale, nonché mediante verifiche dello stato di avanzamento del processo di valutazione con lo staff della Direzione generale e alcuni responsabili di settore.

L'adempimento degli obblighi relativi al Programma per la trasparenza è stato verificato nel corso del 2011 il 31 maggio nonché il 31 maggio 2012 ai fini dell'attestazione allegata alla presente relazione.

## **8 Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della *performance***

Le principali criticità da segnalare ai fini dell'applicazione del Sistema, con particolare riferimento alla valutazione individuale, pertengono principalmente a due aree di rischio. In primo luogo, la coesistenza di due differenti meccanismi di valutazione, il primo definito dall'Anvur, relativo al personale di ricerca (ricercatori e tecnologi); il secondo relativo al personale amministrativo e tecnico, secondo le disposizioni di CiVIT, rischia di creare tensioni organizzative: da un lato, solo a una porzione di dipendenti (il personale amministrativo) si applicherebbe il processo valutativo in attesa degli effetti a regime dei meccanismi Anvur; dall'altra, la gran parte dei tecnici (da valutare secondo le modalità CiVIT in quanto ausiliari alla ricerca) in larga misura collabora strettamente con i gruppi di ricercatori, delle cui performance tuttavia non potrebbe beneficiare. In secondo luogo, la natura stessa dei compiti amministrativi, del personale cioè oggetto di valutazione individuale secondo le disposizioni del D. Lgs 150, all'interno di un ente di ricerca la cui missione è eminentemente la generazione di nuova conoscenza, rende non sempre agevole il raccordo tra i macro-obiettivi strategici della SZN identificati dal Piano e le performance raggiunte o raggiungibili nelle attività svolte.

Il contesto ambientale è quello di un ente di ricerca dove, per tradizione e prassi, i meccanismi di valutazione *peer-to-peer* sono ben conosciuti, pur senza esercitare ancora effetti sul trattamento stipendiale. Si segnala in particolare l'attività di monitoraggio e di valutazione svolta da un prestigioso consiglio scientifico, nel quale figurano tre Premi Nobel e che annualmente elabora un rapporto dettagliato sulle attività dei gruppi di ricerca.

Si invita per il prossimo anno la Stazione a sperimentare processi di valutazione estesi anche ai gruppi di ricerca su aree non di diretta competenza Anvur e di promuovere il processo di coinvolgimento della struttura organizzativa allo scopo di accrescere il grado di condivisione del sistema e la cultura della valutazione.

In particolare, come è stato definito all'interno del Piano della performance, si auspica l'avvio del processo di negoziazione partecipata di obiettivi e target, così come la realizzazione in via sperimentale di attività di valutazione della qualità dei servizi interni di ricerca e del grado di soddisfazione dei visitatori dell'Acquario.

## **9 Allegati**

**A1. Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura del Responsabile della trasparenza.**

**A2. Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura dell'OIV.**

**B. Documento di Attestazione**