



**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE**

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

ANNO 2015

30 giugno 2016

INDICE

<i>PREMESSA</i>	3
1. INTRODUZIONE	
1.1. La <i>performance</i> degli enti di ricerca	4
1.2. La struttura della relazione dell'OIV	4
2. GLI AMBITI DI ANALISI DELL'OIV	
2.1 Grado di integrazione con la documentazione strategica	5
2.2 Modalità di definizione degli obiettivi	6
2.3 Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance	7
2.4. Monitoraggio e il sistema informatico di supporto	7
2.5. Modalità di attribuzione dei giudizi al personale	8
2.6 Utilizzo dei risultati della valutazione	8
 Conclusioni e indicazioni	 9

PREMESSA

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborata ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d. lgs. n. 150/2009, viene presentata dall'OIV nominato con deliberazione n. 13574 del 26 febbraio 2015, con decorrenza 1 marzo 2015 per la durata di un triennio e prende in considerazione, tra l'altro, la relazione, riferita al 2014, presentata nel 2015 dallo stesso OIV.

1. INTRODUZIONE

1.1 *La performance* degli Enti di Ricerca

La materia della *performance* degli Enti di ricerca, come noto, ha trovato un suo ambito specifico di disciplina con la previsione dell'art. 60, comma 2, del d.l. n. 69/2013, convertito nella legge n. 98/2013, che ha individuato nell'ANVUR l'organismo nazionale di riferimento in materia di misurazione e valutazione delle performance degli Enti stessi.

Le “Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance degli enti pubblici di ricerca” dell'ANVUR, pubblicate nel 2015, prevedono un concetto allargato di performance, che si interseca da un lato, con la trasparenza e la prevenzione del fenomeno corruttivo, dall'altro con la necessaria coerenza con il sistema di programmazione strategica e con quella economico-finanziaria.

Il documento di programmazione della performance organizzativa ed individuale degli Enti di ricerca viene a confluire, pertanto, nel Piano Integrato della performance, nel quale la performance in ambito gestionale, le prestazioni del personale tecnico-amministrativo, in coerenza con la missione istituzionale dell'ente, dovranno armonizzarsi con la programmazione economico-finanziaria finalizzata all'efficienza e al controllo della spesa.

Con il D.P.R. n. 105 del 9 maggio 2016 è stata confermata la specialità degli aspetti valutativi degli Enti di Ricerca in quanto pur con la riorganizzazione delle funzioni in materia di valutazione della performance trasferite alla Funzione Pubblica, ha fatto salve le funzioni svolte dall'ANVUR in riferimento al sistema di valutazione della performance amministrativa delle università e degli enti di ricerca nel rispetto dei criteri stabiliti dallo stesso decreto presidenziale.

I decreti attuativi previsti dall'art. 13 della legge n. 124/2015, in materia di semplificazione delle attività degli enti di ricerca, potrebbero, inoltre, fornire ulteriori spunti per migliorare le pratiche di misurazione e valutazione.

1.2. *La struttura della relazione dell'OIV*

La relazione sul funzionamento per l'anno 2015 si concentrerà sugli aspetti evidenziati nelle Linee guida dell'ANVUR che spingono esplicitamente verso un'ottica di integrazione e chiarezza.

La lettura dei documenti di programmazione dell'INFN avverrà, quindi, cercando di rispondere anche alle esigenze di semplificazione, e insieme di integrazione specificate dall'ANVUR, la quale, nel quadro di specializzazione sopra richiamato, in un comunicato rilasciato in data 14 aprile 2016, ha reso noto che gli OIV degli enti pubblici di ricerca non sono più obbligati a seguire le indicazioni contenute nelle delibere CIVIT 4/2012 e 23/2013.

L'OIV, pertanto, farà riferimento al grado di integrazione con la documentazione strategica, alle modalità di definizione degli obiettivi, alle modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance, al monitoraggio e al sistema informativo di supporto, alle modalità di attribuzione dei giudizi al personale, all'utilizzo dei risultati della valutazione.

I documenti di riferimento per la elaborazione della presente relazione sono stati:

- Il sistema di misurazione e valutazione
- Il Piano della *performance* 2012-2014 e il Piano della *performance* 2015-2017
- La Relazione sulla *performance* dell'anno 2014 presentata nel 2015
- La Relazione sulla *performance* dell'anno 2015 presentata nel 2016
- Il Rendiconto generale dell'anno 2015, presentato nel 2016
- Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018 con al suo interno il programma triennale per la trasparenza e l'integrità
- Il Piano triennale di attività 2016- 2018.

2. GLI AMBITI DI ANALISI DELL'OIV

2.1 Grado di integrazione con la documentazione strategica

Soffermando l'attenzione sul grado di integrazione dei diversi documenti legati alla performance con la documentazione strategica, rispetto all'anno 2014, non si registrano cambiamenti significativi. Permangono quindi i profili critici già evidenziati e la necessità per l'Ente di elaborare una strategia di integrazione condivisa tra organi di indirizzo politico e organo di gestione.

Vi è da dire che il pensionamento del Direttore generale in carica, avvenuto all'inizio del 2016 e l'avvicendamento, con la nomina del nuovo Direttore generale, avvenuta i primi di maggio, non ha favorito l'auspicato miglioramento delle attività collegate alla performance. Infatti, non è stato aggiornato il piano della performance per gli anni 2016-2018. Anche la sovrapposizione temporale tra l'insediamento del nuovo Direttore e la redazione della Relazione sulla performance per l'anno 2015 che è stata già approvata dal Consiglio Direttivo dell'Istituto nell'ultima riunione, non ha consentito al nuovo vertice gestionale di impostare la necessaria pianificazione.

Con queste premesse, l'OIV ha rivolto la sua attenzione all'analisi dei documenti redatti a consuntivo (Relazione sulla performance dell'anno 2014 e Relazione sulla performance dell'anno 2015) e del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018 con al suo interno il programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Le ultime due relazioni sulla performance (anno 2014 e anno 2015) partendo dai contenuti di programmazione del Piano Triennale 2016-2018 hanno messo in evidenza i risultati raggiunti nel perseguimento sia degli obiettivi legati alla attività scientifica dell'Istituto che di quelli legati alla sua missione istituzionale.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità contenuto all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018 si è raccordato al Piano della performance, continuando nel percorso di integrazione tra obiettivi di performance e obblighi di trasparenza già avviato nel 2015 con l'inserimento nell'albero della *performance* dell'INFN, accanto alle quattro aree strategiche già esistenti, l'area della Trasparenza e Anticorruzione con i due nuovi obiettivi strategici:

- grado di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il quale è stato individuato come indicatore la percentuale di informazioni pubblicate, ai sensi del d.lgs. 33/2013, nella sezione Amministrazione Trasparente presente nella home page del sito istituzionale.
- grado di attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione al quale corrisponde come indicatore, la percentuale di azioni attuate fra quelle complessivamente identificate nel Piano per l'anno oggetto di valutazione.

Nella Relazione sulla performance relativa all'anno 2015 si dà conto del raggiungimento di tali obiettivi, coerente con il riscontro del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione verificato nella sezione "Amministrazione Trasparente.

Rimane, invece, molto limitata l'integrazione dei documenti della performance con la terza missione, almeno in termini di definizione di obiettivi percorribili.

La connessione con la programmazione economico-finanziaria ha visto l'Istituto impegnato soprattutto per migliorare l'efficienza gestionale e l'efficacia della spesa.

Il Piano della performance 2015-2017 ha fatto riferimento, al suo interno, alle azioni specifiche programmate o realizzate, ai fini del raggiungimento di obiettivi di razionalizzazione delle risorse e di economicità che a loro volta costituiscono il contenuto del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio.

2.2. Modalità di definizione degli obiettivi

L'Istituto si è dato, nel tempo, obiettivi per il raggiungimento della performance organizzativa la cui realizzazione in qualche misura cerca di integrarsi con la programmazione triennale.

Agli obiettivi che discendono dalle cinque macro-aree individuate nel Piano della performance (grado di attuazione della strategia, sostenibilità finanziaria, efficienza e innovazione organizzativa, valorizzazione del capitale umano, trasparenza e anticorruzione) sono abbinati indicatori per la misurazione del raggiungimento delle finalità istituzionali dell'Ente, la sua capacità attrattiva di finanziamenti dall'esterno (aggiuntivi a quelli erogati dal MIUR), il miglioramento dell'efficienza organizzativa, il coinvolgimento dei propri stakeholder interni con attività di formazione, il coinvolgimento degli stakeholder esterni con attività di divulgazione.

Esaminando, inoltre, il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018 si rileva che nella prima parte sono descritti gli interventi attuati nel corso del 2015 volti a realizzare le misure previste nel piano precedente e le successive attività di monitoraggio.

Nella seconda parte del Piano, viene evidenziata la necessità di implementare il sistema di gestione del rischio corruttivo e conseguentemente viene analizzato il contesto su cui operare per identificare i rischi ed individuare ulteriori misure di prevenzione da adottare nel corso del triennio.

Dalla lettura del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018 si rileva che sono state adottate iniziative volte ad ottenere una maggiore regolarità nel ricevimento dei flussi documentali; questo ha consentito l'inserimento delle informazioni e dei documenti richiesti all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", adempiendo così agli obblighi di pubblicazione che non erano ancora stati assolti.

Si conferma quanto già segnalato nella precedente relazione, e cioè la quasi totale mancanza di obiettivi legati alla performance individuale se si eccettuano gli obiettivi assegnati ai dirigenti con modalità formalizzate annualmente in connessione alla definizione della retribuzione di risultato.

Si auspica che tale criticità venga superata anche nell'ambito di una generale riscrittura del Sistema di misurazione e valutazione, che richiede una profonda riflessione anche alla luce dei cambiamenti intervenuti in materia di performance degli Enti di ricerca.

Altrettanto, appare necessaria una reale integrazione degli obiettivi fissati in ambito di performance organizzativa con quelli che sono evidenziati nel piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio che dovrebbero essere inseriti nell'albero della performance con definizione di indicatori misurabili.

2.3. Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance

Facendo riferimento al Piano della performance 2015-2017, partendo dalla definizione delle cinque macro-aree strategiche sono stati individuati degli indicatori adeguati che in alcuni casi si riferiscono all'ente nel suo complesso, in altri casi ad alcune strutture periferiche prese come riferimento.

Per calcolare i risultati raggiunti nel corso dell'anno esaminato in sede di Relazione sulla performance il processo è partito, per alcuni indicatori, dall'utilizzo di dati presenti nel rediconto finanziario ma, per la maggior parte, dall'utilizzo di dati inseriti in diversi database; alle volte sono stati consultati direttamente da chi si occupa di redazione della relazione, a volte in mancanza dei necessari privilegi di accesso, sono stati trasmessi dagli uffici competenti.

2.4. Monitoraggio e il sistema informatico di supporto

All'interno del Piano della performance dell'Ente non sono previsti meccanismi di monitoraggio intermedio (ad es. semestrale) per la verifica del raggiungimento degli obiettivi

secondo i target fissati per l'arco temporale dei tre anni. Si procede solo alla verifica annuale in sede di redazione della Relazione sulla performance.

L'Istituto dovrà prevedere nei prossimi piani un sistema di verifica con controlli temporalmente più ravvicinati, con la possibilità di operare correzioni in corso d'opera in caso di eccessivo scostamento dai risultati attesi.

Per quanto riguarda trasparenza e anticorruzione nei rispettivi piani sono state pianificate e anche realizzate diverse attività di monitoraggio che hanno consentito, tra l'altro, di creare un punto di connessione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo della performance, nonché con le attività riguardanti la trasparenza.

In particolare è stato previsto il monitoraggio anche con l'ausilio dei Referenti per la Trasparenza, nominati con provvedimento del Consiglio Direttivo n.13739 del giugno 2015, delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il potenziale rischio di corruzione nonché quello relativo all'attuazione delle misure programmate.

In ambito trasparenza è stato invece previsto un monitoraggio interno con diverse cadenze (mensile, trimestrale, semestrale) circa il rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal d. lgs. 33/2103 e del loro costante aggiornamento.

Le modalità di raccolta dei dati per la pubblicazione sulla sezione "Amministrazione Trasparente" fa uso in buona parte di database gestiti dal sistema informativo dell'Istituto;

Si conferma che il livello della struttura di supporto è abbastanza evoluta con un sistema di contabilità generale e analitica che consente un generalizzato controllo di gestione.

La gestione del protocollo e del personale presentano sistemi informativi maturi ed efficaci.

2.5 Modalità di attribuzione dei giudizi al personale

Come si è detto il sistema di misurazione e valutazione dell'INFN richiede una completa revisione. Con la revisione si dovrà tenere conto della valutazione della performance individuale anche per superare la criticità più volte segnalata per tale ambito del ciclo.

Vi sono stati da un anno all'altro dei miglioramenti nell'assegnazione degli obiettivi, ma il percorso deve essere completato anche con riferimento alla parte relativa alla premialità e alla relativa pubblicità nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

2.6. Utilizzo dei risultati della valutazione

Non emerge che vi sia una reale ricaduta dei risultati della valutazione nell'organizzazione e sul personale. Tale situazione è anche la conseguenza della difficoltà riscontrata ad adottare un sistema di valutazione delle prestazioni individuali.

Conclusioni e indicazioni

In sintesi, emerge la necessità per l'Istituto di riprendere le fila di tutti gli strumenti di programmazione, curandone l'integrazione soprattutto con gli ambiti di missione istituzionale e valorizzando la relazione tra indirizzo e gestione.

La redazione di un nuovo Piano della performance secondo le linee guida dell'ANVUR e un Sistema di misurazione e valutazione coerente con lo stesso e che non trascuri la performance individuale rappresentano un primo imprescindibile passo per un allineamento completo delle attività di programmazione dell'Istituto con quanto richiesto dall'ordinamento.