

RELAZIONE 2014 OIV ISFOL

sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

(art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 e CiVIT Del. n. 23-2013)

Indice

Presentazione	2
A. Performance organizzativa	4
B. Performance individuale	7
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	7
D. Infrastruttura di supporto	8
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	8
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	9
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	9
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	10

Presentazione

L'OIV, con il supporto della Struttura tecnica permanente (STP) ha elaborato questa Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità. Essa risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Per il 2013, il ciclo della performance è stato applicato alla sola dirigenza apicale e amministrativa, pur se in ritardo (insediamento ad Aprile del nuovo CdA. *vacatio* del Direttore generale fino al 1/09/2013, reiterati incarichi per i Responsabili di Dipartimento e interim per le Direzioni amministrativa).

Le principali **criticità** rilevate sono:

- Per il 2013 si è proceduto solo per la performance ad un addendum specifico e per gli ultimi tre mesi. Il processo programmatico è migliorato per il 2014-2016 ma è ancora carente per l'assegnazione degli obiettivi operativi e individuali e per l'articolazione e integrazione con le misure di prevenzione della corruzione.
- La definizione degli obiettivi, degli indicatori e dei target non è ancora focalizzata a criteri di misurabilità che consentano di verificare, nel tempo, il miglioramento della performance. Alcuni obiettivi per il 2013 sono stati mirati ad un futuro sviluppo nel 2014, altri a rendere cogenti adempimenti previsti dalla norma.
- Al momento, seppure è stato indetto uno specifico bando di gara, permane l'indisponibilità di un sistema informativo/informatico e di attività di monitoraggio .
- Sono stati sviluppati indicatori di bilancio ma sono poco integrati con gli obiettivi di performance.

L'OIV, supportato dalla STP, ha proseguito nella costante attività di stimolo e controllo collaborativo sia in tema di performance che per i nuovi adempimenti connessi agli obblighi di trasparenza e prevenzione della corruzione..

Con l'arrivo del Direttore Generale si è dato avvio ad un processo più strutturato relativamente agli adempimenti di pubblicazione (assegnando responsabilità e tempi) e ed all'attivazione del processo di programmazione.

Le **proposte di miglioramento** che l'OIV ritiene necessarie proporre sono le seguenti:

1. Integrare i documenti di programmazione in termini di risorse assegnate, definendo obiettivi operativi e organizzativi, con indicatori e target misurabili, e collegati con gli indicatori di bilancio, nonché estendere forme di valutazione al resto del personale.
2. Sviluppare, celermente, un sistema informativo per il monitoraggio della performance, delle misure di prevenzione della corruzione e dell'adempimento degli obblighi trasparenza, in grado di produrre report periodici riconducibili a basi informative integrate e coerenti.
3. Rafforzare la capacità dell'Istituto nell'essere trasparente, con maggiore attenzione alle responsabilità connesse agli obiettivi di performance, avviando anche modalità strutturate di interlocuzione con gli *stakeholder* e di *customer satisfaction* .
4. Sviluppare maggiore consapevolezza manageriale e coinvolgimento del personale nel valorizzare i risultati di performance, non solo a fini di premialità ma per l'*accountability* d'Istituto.

Per l'analisi del funzionamento del SMVP nel 2013 si fa riferimento alla valutazione 2012 conclusasi a fine 2013, alla sola fase programmatoria per il 2013, in quanto la valutazione è ancora in fase di completamento, alla fase programmatoria avviata per l'anno 2014.

L'OIV ISFOL
Il Presidente

*Cons. Luigi Ferrara

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell'art.3, comma2, del D.Lgs n.39/93

A. Performance organizzativa

Nel 2013 il processo programmatico è stato avviato, anche se con ritardo per l'assenza dell'organo politico¹ e del direttore generale². Fra i primi atti del nuovo CdA³ è stato adottato l'atto di indirizzo. Il processo programmatico, dunque, è partito con gli aspetti operativi da Settembre e si è chiuso con il dovuto processo negoziale fra le parti e l'approvazione del CdA del IV° Addendum Piano Performance 2013⁴.

Per gli stessi motivi si è proceduto con ritardo alla redazione della Relazione performance 2012⁵ e relativa validazione dell'OIV⁶. Considerando i tempi per la programmazione si è deciso di considerare come obiettivi strategici le priorità per l'annualità già espresse nell'atto di indirizzo del CdA a cui si è attribuito una *check-list* di presenza-assenza come indicatore, senza articolazione di *outcome*. L'Amministrazione ha adottato specifici indicatori di bilancio 2013, nel Bilancio preventivo 2013, modificati con la I nota di variazione al Bilancio di previsione per esercizio finanziario 2013⁷. L'OIV ha espresso le proprie perplessità rispetto alla modifica degli indicatori di bilancio che riprendono quelli del 2012,⁸ non dimostrando intenzione di miglioramento. Nel Bilancio preventivo 2014 si è provveduto alla definizione degli indicatori di bilancio attraverso una modalità che consideri gli sviluppi negli anni e focalizzati rispetto alle diverse fonti di finanziamento per evidenziare l'ottimizzazione dell'utilizzo degli stessi. Tale definizione evidenzia lo sforzo di rendere gli indicatori di bilancio uno strumento di misurazione delle performance maggiormente focalizzato. Nel IV Addendum al Piano triennale delle performance 2011-2013 sono stati definiti obiettivi strategici, a carattere tecnico scientifico, focalizzati sulla produzione di report e documentazione e obiettivi per l'adeguamento a dettami normativi che, nel 2013, in assenza del direttore generale erano stati tralasciati. In effetti nella fine dell'anno si è proceduto tempestivamente ad un adeguamento e nella programmazione dei Piani triennali 2014-2016 delle performance, della prevenzione della corruzione e della trasparenza⁹. In attuazione del SMVP aggiornato la performance organizzativa riveste un maggior peso nella valutazione della performance, anche in linea con le risultanze del controllo di gestione e strategico che verranno riportate nella Relazione Performance 2013. Peraltro in un Ente di ricerca, la non valutazione dei ricercatori e tecnologi con riferimento alla produzione scientifica, rende di per sé difficile definire i contorni della performance organizzativa.

Non sono stati sviluppati al momento piani di miglioramento delle competenze professionali, se non l'organizzazione di attività formative (peraltro, formalmente non comunicate all'OIV). Non sono stati definiti obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive, è stata sviluppata solo in riferimento agli eventi di comunicazione e diffusione organizzati (es. convegni, seminari ecc.), attraverso una definizione unitaria per la *customer satisfaction* anche con l'Agenzia LLLP-Leonardo da Vinci. L'Agenzia, del resto, svolge attività di *customer satisfaction* dei servizi ed eventi nell'ottica della certificazione di qualità.

¹ Con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 6 dicembre 2012- registrato alla Corte dei Conti l'8 gennaio 2013 - il Prof. Pietro Antonio Varesi è stato nominato Presidente dell'Isfol per la durata di un quadriennio. Il Consiglio di amministrazione dell'Isfol è stato nominato con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 22 febbraio 2013, integrato con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 15 aprile 2013.

³ Delibera del CdA n. 13 del 24 Luglio 2013 e ha preso servizio il 1 settembre 2013.

⁴ Delibera del CdA n. 7 del 5 giugno 2013

⁵ Delibera CdA n. 26 del 12 dicembre 2013

⁶ Delibera del CdA n.27 del 12 dicembre 2013

⁷ Validazione del 13 dicembre 2013.

⁸ Delibera CdA n. 10 del 10 luglio 2013

⁹ E-mail del 22 luglio 2013 all'amministrazione e al Collegio dei revisori su Variazione target relativi agli indicatori di bilancio 2013

In ordine delibera CdA n. 2, n. 3 e n.1 del 29 gennaio 2014.

Non si è ancora avviato il necessario processo di analisi e diversificazione dei portatori di interessi (*stakeholder*) e delle utenze.

Le relazioni con gli *stakeholder* si sono svolte attraverso le interlocuzioni dei vertici d'Istituto con le diverse committenze, a partire dal Ministero del Lavoro.

Risulta ancora scarsa l'integrazione programmatoria strategica, con quella operativa e gestionale-finanziaria, anche in relazione ai piani di attività su commessa, mentre per il 2014-2016 si è avviato un maggior raccordo con il Piano triennale d'istituto¹⁰.

L'attività di monitoraggio svolta è solo quella di competenza dell'OIV. Nella Relazione performance 2012 si è dato conto maggiormente delle risultanze anche di gestione. In riferimento alla valutazione della dirigenza, in particolare è inesistente la differenziazione per la II fascia.

L'indisponibilità di dati congrui provenienti dal controllo di gestione, l'assenza di un sistema informativo a supporto del ciclo delle performance, i ritardi nell'implementazione degli strumenti di standard di qualità e rilevazione della *customer satisfaction* privano il SMVP ISFOL della necessaria base informativa.

Il giudizio sull'applicazione dei requisiti metodologici D. Lgs. 150/2009 Art.5 e dei criteri minimi come enunciati nella delibera ex CIVIT n. 89/2010 viene svolta sulla base della valutazione del 2012. Programmazione 2013 e programmazione 2014-2016:

Requisiti	Applicazione	Criticità
Definizione obiettivi, con indicatori e target.	Gli obiettivi non sono stati definiti in modo chiaro. Nel 2013 gli indicatori sono ancora di tipo presenza/assenza e non vi è una definizione dei target. Nella programmazione 2014-2016 si sono articolati meglio indicatori e target ma solo per gli obiettivi strategici.	I collegamenti tra obiettivi, indicatori e target solo di tipo qualitativo e non sempre specificati nel loro impatto. Non sono state sviluppate le schede anagrafiche di test qualità e fattibilità per indicatori e target. Non è stata espressa alcuna relazione fra gli obiettivi e le relative risorse finanziarie. Gli obiettivi sono stati assegnati a Settembre e per il periodo precedente si è chiesto all'unico dirigente di II fascia di presentare una relazione dell'attività svolta in assenza di obiettivi pre-assegnati.. Gli obiettivi operativi sono stati articolati con un processo di <i>cascading</i> negoziato. Per il 2014 sono stati sviluppati solo obiettivi strategici e non operativi.
Rilevanza e pertinenza bisogni collettività, missione istituzionale, priorità politiche e strategie Amm.	Gli obiettivi formulati nel IV Addendum sono rispondenti alla <i>mission</i> istituzionale, alle priorità politiche, alla strategia dell'Istituto e all'adeguamento istituzionale ai nuovi dispositivi normativi per quanto attiene la trasparenza e la prevenzione della corruzione.	Non si registrano iniziative specifiche di dialogo con gli <i>stakeholder</i> e i <i>contributor</i> se non le interlocuzioni dei vertici con la committenza (in primis il Ministero vigilante), né sono state attivate modalità di consultazione con i cittadini.
Riferibilità arco di tempo determinato	Il IV 'Addendum segue un ciclo annuale mentre il Programmazione 2014-2016 presenta obiettivi strategici triennali.	Il ritardo nella definizione degli obiettivi 2013 ha focalizzato l'attenzione su specifici risultati da raggiungere a breve, delineando però alcuni sviluppi che si possono evidenziare nella pianificazione

¹⁰ Delibera Cda n.5 del 17 marzo 2014 in attesa di approvazione da parte del Ministero vigilante

Requisiti	Applicazione	Criticità
		2014-2016.
Idoneità a determinare significativo miglioramento qualità dei servizi erogati e interventi	L'attenzione è posta sui processi gestionali e un maggiore collegamento fra produzione e diffusione dei risultati tecnico-scientifici	Gli obiettivi formulati dall'Amministrazione intervengono poco sulla qualità dei servizi d'istituto ma si focalizzano sui prodotti richiesti, soprattutto, dal livello istituzionale.
Specificità e misurabilità in termini concreti e chiari	La misurabilità è collegata alla presenza assenza di prodotti della ricerca.	E' ancora insufficiente l'attenzione alla misurabilità degli indicatori (non determinazione del valore storico di riferimento, dell'anagrafica dell'indicatore e del target, nonché il collegamento con le risorse assegnate).
Commisurazione a standard nazionali e internazionali, comparazioni con Amm. omologhe.		Non sono state effettuate analisi di <i>benchmarking</i> .
Confrontabilità con tendenze produttività' Amministrazione	La confrontabilità con le tendenze della produttività dell'Amministrazione è esprimibile solo per gli indicatori di bilancio per il 2014.	Non sono stati ancora definiti, elaborati o prodotti indicatori specifici, né di prodotto (effettivamente realizzato) e tantomeno di produttività (per unità di prodotto o per insiemi di prodotti comparabili secondo fattori rilevanti a questo fine).
Correlazione a quantità e qualità risorse disponibili.	E' stata espressa una relazione fra gli obiettivi e le relative risorse personale, con l'attribuzione di percentuali di impegno per unità operative/gruppi di lavoro afferenti gli uffici dirigenziali	Non c'è il riferimento alle risorse finanziarie associate agli obiettivi
Monitoraggio	Attività di monitoraggio OIV anche attraverso note inviate all'amministrazione.	Non esiste un sistema di monitoraggio periodico e lo stato di avanzamento è rappresentato solo al momento della rendicontazione finale. Si rammenta che la misurazione e la valutazione delle performance relative al 2012 fu svolta per mezzo di relazioni presentate dai singoli dirigenti valutati e sulle quali si applicarono le verifiche dei valutatori, a volte attraverso un processo negoziale (Direttore Generale e Dirigenti di II fascia) e altre volte attraverso una decisione finale espressa dal valutatore.
Coerenza con obiettivi trasparenza	Si è provveduto ad un aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" all'assegnazione con workflow specifico delle responsabilità per l'aggiornamento dei dati. Si è provveduto ad un aggiornamento a dicembre 2013 dei dati con l'assegnazione anche di obiettivi individuali. Il Piano trasparenza 2014-2016 afferisce molto agli adempimenti di norma e un collegamento con il piano corruzione.	Gli obiettivi strategici 2014-2016 formulano una necessaria integrazione degli obiettivi di trasparenza ed integrità con gli obiettivi di performance e prevenzione della corruzione ma essi potranno essere valutati solo con la definizione di obiettivi operativi e un monitoraggio costante de gli aggiornamenti che, al momento non c'è.

B. Performance individuale

Per il 2013 si sono espressi gli obiettivi operativi solo per la dirigenza apicale e gestionale. Il processo di proposta e condivisione/negoziazione è stato sviluppato. Le schede riportano per ogni priorità strategica i derivati obiettivi operativi individuali e/o di gruppo il loro peso percentuale, gli indicatori relativi, gli *output* previsti e i tempi di conseguimento concordati, le unità organizzative coinvolte con la percentuale relativa.

La Direzione generale ha curato l'assegnazione degli obiettivi operativi individuali relativi alle posizioni organizzative dipendenti (Dirigenti amministrativi di II fascia dell'Ufficio dirigenziale delle Risorse finanziarie e tecniche e dell'Ufficio dirigenziale delle Risorse umane).

Il processo di valutazione dei risultati per il 2013 è stato solo avviato. La misurazione e valutazione della performance per il 2012 è stata elaborata sulla base delle relazioni di attività predisposte da ciascun dirigente, cui è seguita, da parte dell'OIV, prima una verifica dei processi di conciliazione, poi la richiesta di approfondimenti, per arrivare alla verifica documentale finale (fase istruttoria) per la definizione della proposta di valutazione al vertice politico-amministrativo. Per la prima volta si è chiesto conto del contributo dei dirigenti del vertice agli obiettivi strategici. L'assenza di un sistema informativo di supporto e la definizione di obiettivi e relativi indicatori di tipo qualitativo e documentale ha reso impegnativo e difficoltoso il processo istruttorio. La Relazione sulla performance 2012 è stata presentata e trasmessa dall'Amministrazione con ritardo prontamente validata dall'OIV. La valutazione espressa è stata pari al 100% per i Dirigenti di II fascia mentre si è attestata sul 98% per il Direttore generale e il 98,3% per i due responsabili ad interim dei Dipartimenti (Dirigenti di ricerca a cui non è stato assegnato alcun premio di risultato ma indennità connessa agli incarichi di responsabilità¹¹ al 15%) L'OIV ISFOL rileva che essendo cinque il numero dei dirigenti amministrativi (di I e II fascia) in forza nell'annualità 2012 va applicato quanto previsto dall'art. 19 c.6 del D. Lgs 150/2009. Il premio di risultato, calcolato riguardo ai mesi di copertura dell'incarico e collegato alla valutazione, è stato liquidato con lo stipendio del mese di Dicembre 2013.

Con riferimento al 2012 l'OIV ha svolto un ruolo *super-partes* nel richiamare ad una maggiore condivisione, tra i livelli organizzativi, della metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale. Per il 2013, al momento l'OIV ISFOL non è a conoscenza di attivazioni di procedure di conciliazione, del relativo esito e del loro allineamento rispetto ai criteri definiti nel Sistema, non essendosi, peraltro, concluso il processo di misurazione e valutazione.

L'OIV ritiene che vada fortemente migliorata l'attribuzione e responsabilità degli obiettivi strategici, organizzativi e individuali all'interno dell'Amministrazione, anche attraverso un maggior coinvolgimento del personale e degli *stakeholder*.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il processo di misurazione e valutazione per il 2013 ha tenuto conto del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato a dicembre 2012 pur se esso non è ancora stato applicato in tutti i suoi aspetti. Le principali criticità rilevate nel funzionamento del SMVP riguardano:

¹¹ Ex art.22 DPR.171/1991

- l'allineamento del ciclo della performance con la programmazione/attuazione/controllo economico-finanziario e gestionale e il rispetto dei tempi e modalità di monitoraggio previste nel SMVP;
- la non applicazione del ciclo della performance a tutto il personale;
- le permanenti difficoltà a programmare in ottica triennale con indicatori e target misurabili e controllabili;
- la necessaria attenzione al confronto con il personale e con gli *stakeholder* nel processo di programmazione e rendicontazione.

L'OIV, con il continuo, puntuale e professionale supporto della STP, nella funzione terza prevista dalla normativa, ha espresso la funzione di sollecito, impulso ma anche supporto e controllo per l'avanzamento del ciclo delle performance, adeguamento ai requisiti richiesti dalla L. 190/2012 e d. lgs. n.33/2013 e d. lgs. n.39/2013.

Nel 2014 si è provveduto al rispetto dei tempi per la programmazione triennale pur se con alcune carenze in termini di assegnazione degli obiettivi operativi ed individuali.

D. Infrastruttura di supporto

L'Istituto ha provveduto a predisporre un progetto esecutivo per lo sviluppo di un sistema informativo/informatico dedicato all'impostazione, al monitoraggio in itinere e alla valutazione del ciclo della performance. Il 24 Marzo 2014 è stato pubblicato un bando di gara specifico¹².

Dovranno essere rese adeguate le opportune forme d'integrazione informativa tra programmazione sia finanziaria, gestionale e delle attività di ricerca sia delle diverse fonti di finanziamento in un ottica di risultanze di performance organizzative.

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Nel 2013 si è attivata la sezione "Amministrazione Trasparente" secondo quanto richiesto dalla nuova normativa e entro Dicembre 2013 si è provveduto ad aggiornarne i dati e le informazioni pubblicate, costruendo standard di pubblicazione, un nuovo workflow di assegnazione responsabilità, individuando i referenti per macro unità organizzative. Manca però ancora il monitoraggio dei flussi di aggiornamento mentre si registra ancora il ritardo soprattutto per le sezioni di dialogo con gli *stakeholder* interni ed esterni e la *customer satisfaction*).

Comunque si registra uno sforzo nella pubblicazione di quanto previsto, l'individuazione delle responsabilità per la pubblicazione e aggiornamento dei dati. È opportuno segnalare che, pur esistendo un workflow, non esiste un sistema informatico di appoggio per cui gli aggiornamenti avvengono con invio specifico al responsabile trasparenza per l'accettazione e al responsabile della pubblicazione che provvede all'inserimento puntuale del file aggiornato.

In tema di prevenzione della corruzione si è provveduto all'individuazione del responsabile, alla costituzione di un gruppo di lavoro che ha svolto la prima rilevazione per l'analisi dei rischi e la redazione del primo programma triennale. Va attivata una maggiore azione di responsabilizzazione degli obiettivi a partire dai dirigenti, responsabile delle attività a maggior rischio, e un'attività di monitoraggio accompagnata dalla diffusione della cultura

¹² Bando di gara - CIG 558840842B " Realizzazione e sviluppo delle funzioni del Controllo di Gestione, del Controllo Strategico, del Ciclo di Valutazione delle performance, della Trasparenza e degli Obblighi di Pubblicità, (...) 24/03/2014.

della trasparenza e integrità e di mettere in atto l'attività di monitoraggio e al momento, per la *vacatio di governance*.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Pur se avviata la definizione degli Standard di qualità attraverso la Carta dei servizi, non è mai stata approvata. Pur pubblicando i dati di sintesi semestrali ed annuali su alcuni servizi, non si è avviato un confronto con gli stakeholder esterni. Si è avviato un processo di *customer satisfaction* solo per i seminari/incontri d'Istituto. Si registra un grave ritardo.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

L'OIV rileva positivamente le modifiche apportate al processo di programmazione ma esprime una riserva sulla definizione di obiettivi misurabili e performanti, presa in carico degli obiettivi strategici, attribuzione degli obiettivi operativi per il 2014. Nell'analisi dell'effettiva utilità della misurazione della *performance* ai fini di un progressivo miglioramento della gestione. L'OIV rileva che l'Istituto ha avviato un processo di riorganizzazione dei procedimenti e dei flussi di gestione.

Con riferimento alle proposte di miglioramento presentate nella Relazione 2013 OIV ISFOL lo stato di attuazione è il seguente:

Priorità di miglioramento	Articolazione	Esecuzione
Performance strategica/capacità programmatoria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aggiornare ed integrare i documenti di programmazione in linea con la programmazione d'Istituto e il ciclo di bilancio, sviluppare il Piano di prevenzione della corruzione in relazione alle mappe di rischio. 2. Avviare modalità strutturate di interlocuzione con gli <i>stakeholder</i>. 	<p>Avviato</p> <p>Non eseguito</p>
Performance organizzativa/Performance individuale	<ol style="list-style-type: none"> 3. Definire obiettivi organizzativi e individuali, con relativi indicatori e target misurabili, in linea con il nuovo SMVP e, inoltre, completare l'articolazione e la declinazione operativa degli obiettivi di performance individuale per il resto del personale (amministrativo e tecnico, di livello non dirigenziale). 4. Sviluppare la consapevolezza manageriale alla valorizzazione dei risultati di performance (in ottica di accountability, andamenti gestionali e valorizzazione delle competenze) e avviare modelli di valutazione della ricerca. 	<p>Sviluppato in parte: manca controllo qualità indicatori e target; applicazione valutazione a tutto il personale.</p> <p>Sviluppato in minima parte, rispondendo agli adempimenti.</p>
Sistemi informativi	<ol style="list-style-type: none"> 5. Sviluppare un sistema di monitoraggio per la valutazione della performance, sviluppare l'interoperabilità fra i sistemi informativi in uso permettendo il monitoraggio degli stati di avanzamento fisico e finanziario, definendo un sistema di controllo di gestione in grado di produrre report periodici riconducibili a basi informative integrate e coerenti, a un sistema di audit che consenta di rilevare l'effettivo andamento delle attività, secondo modelli condivisi, adottando a questi fini adeguati stili gestionali e supporti informatici tali da facilitare l'acquisizione regolare, continua ed organica delle informazioni gestionali rilevanti. 	In atto con bando di gara specifico.
Comunicazione e condivisione	<ol style="list-style-type: none"> 6. Prevedere adeguate iniziative di comunicazione e condivisione sul ciclo delle performance, rivolte all'interno e all'esterno dell'Istituto: avviare modalità strutturate di interlocuzione con gli stakeholder e per la <i>customer</i> 	Non eseguito

	<i>satisfaction.</i>	
Benessere organizzativo	7. Periodicità annuale dell'indagine sul clima ed il benessere organizzativo e ampliamento degli ambiti di analisi.	Appena avviata la II indagine
Pari opportunità	8. Definire un piano di attività e di bilancio sulle pari opportunità e non discriminazione in collegamento con il CUG e assicurare la periodicità annuale dell'indagine sul clima ed il benessere organizzativo ampliando gli ambiti di analisi anche in collaborazione con lo stesso CUG.	Non eseguito
Trasparenza e Integrità	9. Sviluppare le iniziative per rafforzare la capacità dell'Istituto di rappresentare in modo chiaro e aggiornato i dati e le informazioni nel rispetto dei criteri di trasparenza, richiamando le responsabilità ad esse connesse e la necessaria individuazione di specifici obiettivi di performance ad essi collegati.	Avviato e va monitorato l'aggiornamento
Standard di qualità	10. Redazione degli standard di qualità	Bloccato

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV, ha sviluppato l'attività di monitoraggio con l'obiettivo prioritario di promuovere l'applicazione puntuale del ciclo delle performance alla normativa e alle deliberazioni ANAC, attraverso confronti e note scritte indirizzate all'Organo politico amministrativo e all'Amministrazione, in relazione ai monitoraggi/comunicazioni ANAC ed evidenziando gli ambiti di miglioramento necessari. L'OIV inoltre ha risposto tempestivamente ai monitoraggi richiesti dall'ANAC e all'aggiornamento della Banca Dati Trasparenza, Benessere Organizzativo, per quanto di sua competenza. Per la trasparenza ed integrità l'OIV, con il supporto della STP, ha monitorato direttamente e costantemente la sezione "Amministrazione trasparente" segnalando i ritardi negli adempimenti e negli aggiornamenti. L'OIV ha svolto l'attività di monitoraggio e controllo in un'ottica collaborativa, anche attraverso incontri e note (da Marzo 2013 ad Aprile 2014) e colloqui con referenti organizzativi per questa relazione:

18 Incontri di lavoro OIV/STP (verbalizzati); 7 Incontri con vertice politico/amministrativo e l'Amministrazione e CUG; 32 Lettere e note all'Organo politico amministrativo e all'Amministrazione; 2 Incontri con ANAC; 5 Lettere e note all'ANAC; 6 Coordinamento OIV EPR; aggiornamento sezione monitoraggio OIV Portale della trasparenza e Banca Dati benessere organizzativo dell'ANAC.

I Documenti prodotti dall'OIV per il periodo, con il pieno supporto della STP, sono stati:

- Relazione OIV a supporto della proposta di valutazione dei dirigenti apicali (proposta e schede istruttorie);
- Attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (Gennaio 2013);
- Validazione della Relazione sulla Performance 2012 con progettazione e attuazione Audit a supporto;
- Monitoraggi avvio ciclo performance 2013 e 2014, Monitoraggio assegnazioni obiettivi individuali 2014; Certificazione premialità 2012;
- Il Indagine sul clima e il benessere organizzativo- progetto, questionario (in atto);
- Note/Osservazioni su programmazione 2014-2016, e sugli indicatori di Bilancio 2013 (modifiche) e 2014, periodiche su aggiornamenti obblighi pubblicazione e rispetto adempimenti;
- Note sintetiche di presentazione dell'attività OIV e dell'andamento del ciclo delle performance al CdA (Giugno 2013).