



**Istituto Nazionale
di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale**

Organismo indipendente di valutazione

**Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2017**



Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (d'ora innanzi Relazione sul funzionamento) è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (d'ora innanzi OIV) dell'Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale di Trieste (d'ora in avanti OGS) ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettere a) e g), del d.lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni.

Per la redazione del documento si è tenuto conto delle indicazioni contenute nelle “*Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli enti pubblici di ricerca*” approvate da ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015 nonché delle raccomandazioni espresse durante gli incontri di Coordinamento della Performance degli Enti pubblici di ricerca, promossi da ANVUR e tenutisi presso il CNR e l'Istituto Italiano di Studi Germanici rispettivamente il 21 marzo e il 27 giugno 2016.

I documenti presi in considerazione sono i seguenti:

- il *Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale* versione 2017;
- il *Piano Integrato 2017-2019* (d'ora in avanti Piano) adottato dal CdA con delibera con delibera n. 54 del 15.05.2017;
- la rimodulazione degli obiettivi di performance assegnati alla Dirigente della Direzione Risorse Umane e al Direttore della Sezione di ricerca tecnologica Infrastrutture per l'anno 2017 avvenuta con Delibera del CdA n. 162 del 24.11.2017;
- la *Proposta di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2017* redatta da questo OIV, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. e) del d. lgs n.150/2009 e approvata dal Consiglio di amministrazione in data 17 luglio 2018 con delibera n. 70;
- la *Relazione sulla performance 2017* (d'ora in avanti RP 2017) approvata in CdA il 17 luglio 2018 con delibera n. 71;

1. Grado di integrazione con la documentazione strategica

Come già rilevato nella Relazione sul funzionamento del 2015 e 2016, la documentazione strategica di riferimento per OGS è rappresentata dal *Piano triennale 2017-2019*. Tale documento è aggiornato in coerenza con gli indirizzi del Programma Nazionale della Ricerca e con gli obiettivi strategici fissati dall'Unione Europea, con particolare riferimento a Horizon 2020, e contiene una specifica e ampia sezione dedicata agli “*Obiettivi amministrativi e gestionali da conseguire nel triennio*”.

Questi stessi obiettivi amministrativo-gestionali sono riproposti nel Piano Performance 2017-2019 ed illustrati, in tutti i documenti, con modalità efficaci in termini di sintesi, chiarezza e coerenza.



Rispetto alla integrazione del Piano con il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio si rileva che, allo stato, **continuano a non essere esplicitate, in fase di pianificazione strategico-operativa, le risorse finanziarie disponibili per il raggiungimento degli obiettivi amministrativo-gestionali così come non sono identificate le risorse umane o infrastrutturali impiegabili.** Questo OIV ha già segnalato, e ribadisce, la necessità che l'Ente adotti, a partire dal prossimo Piano Integrato 2019-2021 (il Piano Integrato 2018-2020 ancora non contiene tali innovazioni), procedure di collegamento sostanziale tra ciclo della performance e ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, sia in fase programmatoria che in fase di rendicontazione, al fine di consentire una valutazione dei risultati perseguiti basata anche su indicatori di efficienza economico-finanziaria.

Con riferimento all'integrazione rispetto alle tematiche dell'anticorruzione e della trasparenza, coerentemente con le Linee Guida ANVUR, nel Piano Integrato 2017-2019 sono riportati i principali elementi contenuti nel *Piano triennale di prevenzione della corruzione* e nel *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità* relativi al periodo 2017-2019.

2. Modalità di definizione degli obiettivi e degli indicatori

La declinazione degli obiettivi strategici di carattere scientifico e di carattere amministrativo gestionale è buona, gli obiettivi appaiono sostanzialmente adeguati sul piano della qualificazione strategica e sufficientemente sfidanti. La declinazione degli obiettivi operativi è molto migliorata sul piano della definizione. Andrà evitata per il futuro la coincidenza di obiettivi strategici e obiettivi operativi.

La qualità degli indicatori, sia per gli obiettivi strategici che per gli obiettivi operativi, era largamente migliorabile ed è senz'altro migliorata a partire dal Piano Integrato 2016-2018.

Correttamente sono stati attribuiti indicatori specifici a ciascun obiettivo strategico e calcolati i risultati del 2017 confrontati con il 2016.

Nella RP 2017 viene individuato il peso per ogni obiettivo (su un totale di 70 punti), in grado di quantificarne l'importanza relativa nell'insieme degli obiettivi.

I target sono, come in passato, generalmente adeguati, essendo espressi in prevalenza nella forma di incrementi rispetto ai risultati dell'anno precedente. In alcuni casi sono ravvisabili tuttavia target sotto forma di mere scadenze temporali o mal definiti.

Il raggiungimento di alcuni obiettivi strategici è tuttavia misurato con il raggiungimento di tutti gli obiettivi operativi connessi, un'operazione non adeguata sul piano metodologico: si raccomanda per il futuro di garantire che l'obiettivo strategico abbia un proprio indicatore di *outcome*, che misuri l'impatto



dell'azione organizzativa dell'Ente sugli *stakeholder* e sulla collettività e non si limiti a misurare il raggiungimento dei relativi obiettivi operativi.

L'esplicitazione dei risultati raggiunti è generalmente adeguata mentre permane la mancata rendicontazione delle risorse finanziarie stanziare per il raggiungimento degli specifici obiettivi in conseguenza della mancata integrazione tra ciclo della performance e programmazione finanziaria e di bilancio nel Piano Integrato.

Rispetto alla corrispondenza dei contenuti del Piano con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale 2017* (d'ora in avanti Sistema), essa può essere considerata buona

3. Monitoraggio e sistema informativo di supporto

Rispetto all'adeguatezza e accessibilità delle fonti questo OIV ha raccomandato di corredare ciascun risultato raggiunto con l'indicazione di fonti informative e documentali in grado di testimoniare, con certezza e formalmente, date di attuazione e output, al fine di agevolare le verifiche.

Un punto migliorabile del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni di OGS è l'introduzione di strumenti e sistemi informativi a supporto del ciclo di gestione della performance, una gestione informatizzata che consenta, una volta identificato un set di indicatori di performance, di valutarne oggettivamente, attraverso un cruscotto affidabile e accessibile in qualsiasi momento, gli andamenti.

Sul piano della produzione documentale è molto migliorato l'uso della protocollazione informatica per garantire l'integrità e l'immodificabilità dei documenti nonché l'apposizione di data certa. Ove necessario il ricorso a più ordinari metodi per la raccolta dati (fogli di calcolo, database access, ecc..) sono state garantite l'affidabilità dei dati e la datazione nonché chiarite le responsabilità di immissione, elaborazione e conservazione dei dati stessi.

4. Modalità di attribuzione dei giudizi al personale

Nella RP2017 sono opportunamente rendicontate le valutazioni del Direttore Generale sui comportamenti professionali e organizzativi posti in essere dalla Dirigenza, con la metodologia approntata nel nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Anche il Direttore Generale è stato sottoposto per il 2017 per la prima volta a una valutazione dei comportamenti organizzativi con il nuovo modello.

Le note problematiche insite nella valutazione della performance individuale dei Direttori tecnici e dei Direttori di Sezione (che non hanno una retribuzione di risultato il cui ottenimento possa essere



subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance) hanno trovato risoluzione metodologica nel nuovo Sistema di misurazione e valutazione 2017 ed è pertanto necessaria una loro implementazione concreta sul piano degli effetti economici.

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale di IV - VIII livello, la disciplina del trattamento accessorio è definita con Accordo Sindacale del 2008. Con riferimento alla produttività, nel maggio 2014, è stato concordato con le OO.SS. uno specifico addendum con il quale si è introdotto, quale parametro da valutarsi al fine di corrispondere il trattamento accessorio, associato a quello dell'assiduità lavorativa, quello "... legato alle componenti sinergiche del raggiungimento degli obiettivi delle Direzioni e Strutture e del contributo assicurato dai singoli individui attraverso le prestazioni garantite ed i comportamenti tenuti nell'ambito dell'assegnazione alle specifiche unità organizzative amministrative e tecniche".

E' stato dunque concordato in data 17 novembre 2015 uno "schema relativo al collegamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dei singoli direttori/ dirigenti con il sistema retributivo" (vedi tab. 1) che è stato utilizzato per la ripartizione della produttività 2013 riferita al personale del IV-VIII livello, mentre per gli anni 2014 - 2015 non è stato erogato ancora nessun compenso di produttività.

Tab.1

COLLEGAMENTO DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEI SINGOLI DIRETTORI /DIRIGENTI CON IL SISTEMA RETRIBUTIVO	
grado di raggiungimento degli obiettivi	% di retribuzione
dal 90% compreso	100%
dal 75% compreso al 89%	80%
dal 50% compreso al 74%	65%
inferiore al 49%	Nessun compenso

Non risulta nel 2017 sviluppato dunque un sistema di valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale che comprenda la misurazione del raggiungimento di obiettivi individuali (o collettivi) specifici e ulteriori rispetto a quelli assegnati al Direttore/Dirigente della struttura, e/o la misurazione e valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi posti in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Questo ha impedito l'espressione di un giudizio di piena conformità della RP 2017 alle disposizioni contenute nel d. lgs. n. 150/2009. La validazione della RP2017 è stata comunque accordata ritenendo che il modello adottato consenta comunque di garantire il rispetto dei principi enunciati nel d. lgs. n. 150/2009 e in considerazione della recente (maggio 2017) adozione di un nuovo Sistema di



misurazione e valutazione della performance che mira alla correzione delle inadeguatezze del vigente Sistema.

Si ribadisce pertanto, anche in questa sede, la necessità che l'Ente applichi rapidamente e improrogabilmente le procedure e i metodi ivi contenuti per la valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale.

5. Utilizzo dei risultati della valutazione

I risultati della performance organizzativa che, come abbiamo visto, coincidono con i risultati della performance individuale, sono stati utilizzati finora per l'attribuzione della premialità di risultato al Direttore generale e ai Dirigenti amministrativi. I dettagli possono essere reperiti nella sezione "Amministrazione Trasparente- Performance-Dati sui premi" del sito istituzionale.

I risultati del ciclo di gestione della performance precedente vengono utilizzati per decidere la riproposizione o l'abbandono di obiettivi strategici o operativi, la rimodulazione dei target e così via.

Non ancora sviluppati sono invece sistemi in grado di far derivare dalla valutazione dei risultati eventuali revisioni nell'allocazione delle risorse, definizioni dei piani di formazione, ridefinizioni dei ruoli, ecc.

Relativamente all'Integrità e Trasparenza l'OIV, dopo aver valutato la sezione Trasparenza del sito istituzionale, ritiene l'impianto generale di buona qualità dal punto di vista della quantità e della qualità delle informazioni e della loro accessibilità.

30 agosto 2018

l'OIV monocratico
fto Ph.D Giulietta Capacchione