



**Istituto Nazionale di Fisica Nucleare**

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

**Anno 2017**

15 Aprile 2018

## INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>1. INTRODUZIONE</b>	
1.1 La <i>performance</i> degli enti di ricerca	4
1.2 La struttura della relazione dell'OIV	4
<b>2. GLI AMBITI DI ANALISI DELL'OIV</b>	
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	6
2.4. Monitoraggio e il sistema informatico di supporto	7
2.5. Modalità di attribuzione dei giudizi al personale	7
2.6 Utilizzo dei risultati della valutazione	8
<b>CONCLUSIONI E INDICAZIONI</b>	<b>8</b>

**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, così come modificato dal d. lgs. 74/2017, viene presentata dall'OIV nominato con deliberazione n. 13574 del 26 febbraio 2015, con decorrenza 1 marzo 2015 – 28 febbraio 2018 (prorogatio fino al 15 aprile 2018).

## 1. INTRODUZIONE

### 1.1 La *performance* degli Enti di Ricerca

Dopo l'avvio, in un certo senso, di un nuovo corso del ciclo della *performance* degli Enti di ricerca, a seguito dell'entrata in vigore del d.l. n. 69/2013, convertito nella legge n. 98/2013, e la prima applicazione delle "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della *performance* degli enti pubblici di ricerca" emanate dall'ANVUR nel 2015, con il D.P.R. n. 105 del 9 maggio 2016 è stata confermata la specialità degli aspetti valutativi degli Enti di Ricerca. Anche con la riorganizzazione delle funzioni in materia di valutazione della *performance* trasferite alla Funzione Pubblica, tuttavia sono state fatte 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.

Nel 2016, poi, con il d. lgs. n. 218/2016, il Governo, in attuazione della delega conferitagli con l'articolo 13 della Legge n. 124/2015, ha approvato il nuovo corpus di norme tese a semplificare le attività degli Enti Pubblici di Ricerca.

Con le disposizioni introdotte dal d. lgs. n. 218/2016 per la prima volta è stato dato un assetto e un riferimento normativo comune agli Enti Pubblici di Ricerca, riconoscendone la speciale missione e la necessità di trovare un equilibrio tra la natura pubblica di tali organizzazioni e la tipologia di attività che vi si svolgono, le quali mal si conciliano con gli oneri e i vincoli gestionali previsti per le altre pubbliche amministrazioni.

Ora ci si trova nel pieno della fase applicativa di un nuovo sistema di regole che, alla prova dei fatti, dovrebbe rivelarsi più appropriato alle esigenze e alle peculiarità del settore.

Successivamente con l'emanazione del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 74, in vigore dal 22 giugno 2017, sono state apportate modifiche al d. lgs. 150/2009 confermando, in un'ottica volta alla semplificazione, la necessità di una maggiore integrazione della gestione della *performance* con quella economico-finanziaria e con i sistemi di controllo interni. Lo stesso decreto attribuisce in via definitiva all'ANVUR le funzioni di gestione e di indirizzo del sistema nazionale di valutazione della *performance* del comparto della ricerca nel rispetto dei principi nello stesso contenuti.

### 1.2. La struttura della relazione dell'OIV

La relazione sul funzionamento per l'anno 2017 si concentra sugli aspetti evidenziati nelle Linee guida dell'ANVUR che, alla luce delle modifiche normative sopraggiunte, vanno a consolidare da un lato la specificità degli enti di ricerca dall'altro la necessità di agire anche in tali ambiti con gli strumenti della misurazione e valutazione.

I documenti di programmazione dell'INFN presi in considerazione, sono stati quindi letti nell'ottica dell'integrazione e della linearità amministrativo-gestionale.

L'analisi, pertanto, fa 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* 2015-2017 e il Piano della *performance* 2017-2019

- La Relazione sulla *performance* dell'anno 2016 presentata nel 2017
- Il Rendiconto generale dell'anno 2016, presentato nel 2017
- Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2018-2020
- Il Piano triennale di attività 2017- 2019.

## 2. GLI AMBITI DI ANALISI DELL'OIV

### 2.1 Grado di integrazione con la documentazione strategica

Si evidenzia come l'Istituto non ha predisposto il Piano della Performance 2016-2018. In parte ciò potrebbe essere ascritto all'avvicendamento della figura del Direttore Generale avvenuta nel mese di maggio 2016 da cui è derivato un periodo di transizione amministrativo-gestionale con un conseguente rallentamento anche della gestione del ciclo della performance.

Il Piano della Performance 2017-2019 e il Rendiconto Generale dell'anno 2016 sono stati presentati in ritardo. Oltre alla necessità di completare l'assetto della nuova *governance* la mancanza di puntualità nella gestione del ciclo della performance che si è registrata nel triennio, potrebbe derivare da una difficoltà ad accettare come propri, modelli gestionali basati sulla misurazione e la valutazione di attività amministrative in considerazione della forte caratterizzazione scientifica della missione istituzionale dell'Ente.

Nel Piano della Performance 2017-2019, le aree strategiche in parte sostituiscono e in parte modificano quelle individuate nei piani precedenti.

Il Piano della performance 2017-2019 fa, poi, riferimento, al suo interno, alle azioni specifiche, programmate o realizzate al fine di rendere l'organizzazione e la gestione efficace, efficiente ed economica cercando di evidenziare la connessione con la programmazione economica e di bilancio.

All'interno di tali aree strategiche sono stati successivamente individuati gli obiettivi strategici con obiettivi operativi di breve periodo.

La definizione degli obiettivi e degli indicatori sarà oggetto di completa revisione con la definizione del Piano della Performance 2018-2020.

Ancora nel 2017 è continuata la fase di transizione che ha comportato anche la revisione dell'organizzazione dell'amministrazione e che ha portato alla ridefinizione dell'assetto dell'Amministrazione Centrale così come previsto dal nuovo Disciplinare approvato nel Consiglio Direttivo dell'Istituto in data 28 febbraio 2018.

Nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020, redatto tenendo conto delle indicazioni illustrate nell' "Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione" approvato dall'ANAC con delibera n. 1208 del 22.11.2017, la prima parte è dedicata a illustrare il progetto di implementazione del sistema di gestione del rischio di corruzione all'interno dell'Istituto, mentre la seconda parte descrive le attività realizzate in termini di adempimenti normativi, di monitoraggi realizzati nel corso del 2017 ed infine definisce la programmazione delle misure da realizzare nel triennio di riferimento del Piano.

La terza parte, infine, in ottemperanza all'art. 10 del d.lgs. 97 del 25 maggio 2016, che ha soppresso l'obbligo di redazione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, illustra tutte le azioni realizzate per l'implementazione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e gli adempimenti finalizzati al recepimento delle modifiche intervenute nella disciplina legislativa in materia di trasparenza.

## 2.2. Modalità di definizione degli obiettivi

Di seguito si riporta quanto già precisato nella Relazione dello scorso anno in quanto si rileva che l'INFN non ha prodotto il Piano della Performance 2018-2020.

*Con la predisposizione del Piano della Performance 2017-2019, come si è detto, l'istituto ha ridefinito le Aree strategiche che attualmente sono:*

- *Ricerca*
- *Organizzazione e Funzionamento*
- *Risorse Umane*
- *Innovazione Gestionale*
- *Anticorruzione e Trasparenza*

*Rispetto ai precedenti Piani della Performance sono stati, in parte, mantenuti obiettivi in ambiti strutturali della missione dell'Ente sono stati poi formulati nuovi obiettivi strategici dai quali discendono obiettivi operativi maggiormente rispondenti alla programmazione di attività che l'Istituto intende realizzare nel breve periodo (ampliamento e consolidamento delle collaborazioni internazionali e delle reti di ricerca, divulgazione, formazione esterna, trasferimento tecnologico, attivazione delle politiche assunzionali programmate, etc.) con l'individuazione anche di obiettivi per l'attività di Terza Missione.*

*Agli obiettivi sono stati abbinati indicatori funzionali alla misurazione del raggiungimento dei risultati attesi.*

*Si conferma quanto già segnalato nelle precedenti relazione, la persistente grave insufficienza di obiettivi legati alla performance individuale limitati gli obiettivi assegnati ai dirigenti con modalità formalizzate annualmente in connessione alla definizione della retribuzione di risultato.*

La mancata redazione del Piano della Performance 2018-2020 ha comportato la redazione e l'invio all'ANVUR del "Documento di motivazione del mancato rispetto del termine previsto per la redazione e la pubblicazione del Piano Performance 2018-2020".

Nel documento viene precisato che l'Istituto, in seguito all'emanazione del d.lgs. 25 novembre 2016 n. 218, si è trovato a ridefinire il suo assetto statutario ed i regolamenti interni a ridosso dell'attività di programmazione del Piano della Performance 2018-2020. Il complesso processo di revisione della normativa interna ha comportato una concentrazione di attività dei soggetti preposti (Consiglio Direttivo, Giunta Esecutiva, Direttore Generale) che non ha consentito, nello stesso periodo, la realizzazione dei documenti di programmazione legati alla performance.

E' da precisare che l'Istituto riferisce dell'esistenza di un progetto della governance di addivenire alla formulazione di un documento (Piano Performance) meglio rispondente alle peculiarità delle proprie attività in qualità di ente di ricerca e soprattutto in considerazione delle indicazioni dettate dall'ANVUR nelle sue Linee Guida per la redazione del Piano.

Si precisa anche che, in seguito all'emanazione del d.lgs. 74/2017 che ha in parte modificato il d.lgs. 150/2009 nella parte dedicata alla Performance, l'Istituto si trova nella necessità di ridefinire il documento Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) sul quale l'OIV dovrà dare il suo parere vincolante.

A tal proposito è stato definito un gruppo di lavoro per la predisposizione di tale documento propedeutico alla redazione del prossimo Piano della Performance.

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

Si rileva che la Relazione sulla Performance per l'anno 2018 farà riferimento al Piano della performance 2017-2019 ed alle ridefinite aree strategiche dallo stesso previste, (ricerca, organizzazione e funzionamento, risorse umane, innovazione gestionale, anticorruzione e trasparenza). Per calcolare i risultati raggiunti nel corso dell'anno esaminato in sede di Relazione sulla performance per alcuni indicatori, verranno utilizzati dati inseriti in diversi database consultati direttamente da chi si occupa di redazione della relazione, e in mancanza dei necessari privilegi di accesso, trasmessi dagli uffici competenti. Per altri indicatori per i quali è stato utilizzato il target si/no, si verificherà l'effettivo raggiungimento dell'obiettivo prefissato.

Per quanto riguarda gli obiettivi prefissati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019 si evidenzia che nel Piano della Performance 2017-2019 sono stati così definiti :

- Attuazione delle misure sulla Trasparenza indicate nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019;
- Adeguamento alle prescrizioni del d. lgs. 97/2016 in tema di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza;
- Sensibilizzazione del Personale attraverso corsi di formazione anche in modalità e-learning sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza.

### **2.4. Monitoraggio e il sistema informatico di supporto**

All'interno del Piano della performance dell'Ente 2017-2019 non sono stati previsti meccanismi di monitoraggio intermedio (ad es. semestrale) per la verifica del raggiungimento degli obiettivi secondo i target fissati per l'arco temporale di un solo anno. Si procederà alla verifica annuale in sede di redazione della Relazione sulla performance.

Ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. 150/2009, novellato dal d. lgs. 74/2017 nel corso del prossimo anno l'OIV verificherà l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati nel periodo di riferimento.

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 proseguita la collaborazione con i Referenti per la Trasparenza, nominati con provvedimento del Consiglio Direttivo n.13739 del giugno 2015, per il monitoraggio 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 confermato il monitoraggio interno con diverse cadenze (mensile, 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**

Nonostante i ripetuti richiami sul punto, non è ancora stato presentato un sistema di misurazione e valutazione che riguardi anche la performance individuale del personale.

## **2.6. Utilizzo dei risultati della valutazione**

Si conferma che non vi è 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***

Come segnalato in tutte le relazioni dell'OIV presentate nel triennio 2015 - 2018, pur registrando un certo miglioramento nella redazione dei documenti relativi al ciclo della performance, il nodo irrisolto all'interno dell'INFN rimane il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale. Si auspica che il consolidamento dell'assetto istituzionale possa fin dall'anno corrente portare all'adozione del sistema secondo quanto previsto dalla normativa in materia.