

**Istituto Nazionale di Statistica**  
**Organismo Indipendente di Valutazione della performance**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO**  
**DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ**  
**DEI CONTROLLI INTERNI**

**ANNO 2019**

## **PRESENTAZIONE**

Come previsto dall'art. 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. n. 150 del 2009, con la presente Relazione questo Organismo riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Istat per l'anno 2019, nell'ottica di un progressivo perfezionamento del sistema complessivo della performance.

L'anno di riferimento è stato caratterizzato dalla nomina del nuovo Presidente, Prof. Gian Carlo Blangiardo (D.P.R. del 4 febbraio 2019), e dalla definizione, nell'ultima parte dell'anno, di un nuovo assetto organizzativo-produttivo, finalizzato al perfezionamento e al miglioramento del complesso delle attività dell'Istituto. In tal senso, il Consiglio ha approvato le nuove Linee fondamentali di organizzazione dell'Istituto, entrate in vigore il 1° dicembre 2019.

Inoltre, è stata completata la definizione dell'assetto regolamentare dell'Istituto, con l'approvazione da parte del Consiglio dei nuovi regolamenti di organizzazione (29 aprile 2019), del personale (9 settembre 2019) e di amministrazione, finanza e contabilità (13 dicembre 2019).

In relazione al contesto esterno, nell'anno di riferimento è proseguita l'attività di perfezionamento della disciplina del ciclo di gestione della performance, con l'emanazione da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la Valutazione della Performance, nel mese di novembre, delle “Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche” (Linee Guida n. 4/2019), allo scopo di fornire alle amministrazioni indicazioni metodologiche in merito alle modalità con cui assicurare il

coinvolgimento di cittadini e utenti nel processo di misurazione della performance organizzativa. Nel mese di dicembre sono state emanate le “Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance individuale” (Linee guida n. 5/2019), al fine di fornire alle amministrazioni indicazioni dettagliate rispetto a quanto previsto nelle precedenti Linee Guida e, in particolare, nelle Linee n. 2/2017.

#### **A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Nel 2019 è stato ulteriormente perfezionato l’assetto del processo relativo alla performance organizzativa, conseguente alla ridefinizione del modello di pianificazione, avviato nel 2016.

Tale modello, basato sulla metodologia del *project and portfolio management (PPMO)*, è maggiormente orientato ai risultati, essendo fondato sull’integrazione delle fasi di definizione dei programmi statistici e dei servizi trasversali, con la relativa attribuzione delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

Rispetto al tradizionale albero della performance, il modello è caratterizzato da programmi e linee strategiche, che mirano a rafforzare la propensione alla crescita e all’innovazione e tendono a favorire il collegamento tra strategia generale e linee di attività.

Nell’anno di riferimento si è consolidato il modello che, partendo dalla missione e dalle linee strategiche, ha definito sette Programmi strategici e due Obiettivi generali, curando la classificazione e la convergenza delle varie iniziative dell’Istituto verso le linee strategiche.

Inoltre, in coerenza con le previsioni del d. lgs. n. 218 del 2016, è stata data maggiore centralità alle attività di sviluppo della ricerca, attraverso l'aggiornamento delle linee strategiche.

In un'ottica di semplificazione e razionalizzazione del processo di pianificazione delle attività dell'Istituto, si è provveduto ad innovare gli atti in materia, integrando in un unico documento (approvato dal Consiglio il 30 gennaio 2019): il Quadro strategico, il Piano di attività, il Piano della performance e i fabbisogni di personale nonché gli aspetti da porre sotto osservazione per quanto attiene alle azioni in materia di anticorruzione e trasparenza.

E' stata quindi confermata l'importanza della "visione integrata" degli strumenti di programmazione strategico-gestionale. A tal proposito, è importante sottolineare come costituisca parte integrante della programmazione annuale la gestione dei rischi, sia di natura organizzativa sia di corruzione.

Sulla base della dimensione strategica dell'Istituto, il Presidente ha quindi individuato e assegnato alla dirigenza generale gli obiettivi individuali, collegati ad iniziative definite su orizzonti temporali annuali.

Le iniziative rappresentano le unità elementari in cui si articola la programmazione operativa. Ad esse sono associate risultati prefissati, risorse umane ed economiche, tempi e output definiti. In corso d'anno, sono soggette a monitoraggi periodici.

La metodologia di valutazione della performance organizzativa continua ad essere basata sull'analisi dei risultati conseguiti nell'anno, in rapporto alle priorità determinate con l'adozione dei Programmi strategici, anche avvalendosi di un confronto con l'ultimo triennio.

I macro-ambiti di riferimento, individuati nel Sistema di promozione, misurazione e valutazione della performance (Sistema), secondo un criterio di aggregazione degli ambiti previsti dall'art. 8 del d.lgs. n. 150 del 2009, sono il grado di attuazione della strategia, il portafoglio delle attività e lo stato di salute dell'amministrazione. Il Sistema vigente è stato adottato nel 2013, ma è importante sottolineare che nell'anno di riferimento ha ultimato i propri lavori la task force, istituita nel 2018, con il compito, tra gli altri, di proporre elementi per la definizione del nuovo Sistema.

E' opportuno evidenziare che l'Istituto nel 2019 ha aderito alla fase di sperimentazione proposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica per sviluppare un sistema di indicatori utili a misurare l'andamento delle funzioni di supporto all'attività core delle amministrazioni, identificate nelle risorse umane, negli approvvigionamenti e immobili, nelle risorse informatiche, nella digitalizzazione, nella comunicazione e nella trasparenza.

Nel mese di luglio è stata avviata la prima rilevazione, relativa al periodo 1 gennaio - 30 giugno, a cui è seguita nel mese di novembre la seconda rilevazione, relativa al periodo 1 gennaio - 30 settembre.

Al fine di poter sviluppare il sistema di misurazione della performance organizzativa integrato con il controllo di gestione, in grado di rendicontare il miglioramento e il rafforzamento dell'azione e della capacità amministrativa complessiva dell'Istituto, è stata pertanto costituita, nel mese di ottobre, una task force trasversale, avente il compito di delineare il sistema metodologico e costruirne il relativo cruscotto base (profili di misurazione, indicatori, modalità di calcolo, valore base, fonti). Tale task force ha effettuato, alla fine del mese di

dicembre, l'analisi conclusiva dei dati e la scelta del set definitivo di indicatori da utilizzare nell'ambito del ciclo della performance 2020-2022.

All'esito della sperimentazione svolta dal Dipartimento della Funzione pubblica con varie amministrazioni, il Ministro per la Pubblica amministrazione ha adottato il 30 dicembre 2019 la Circolare sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni, relativamente al ciclo della performance 2020-2022.

## **B. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Nell'anno di riferimento la metodologia di valutazione della performance individuale è rimasta invariata, anche se ricalibrata in conseguenza del modello di pianificazione strategica e operativa adottato.

In particolare, i responsabili degli uffici dirigenziali generali sono valutati dal Presidente, sulla base degli elementi forniti dall'OIV, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati e delle iniziative afferenti alla struttura organizzativa diretta, nonché con riferimento ai comportamenti organizzativi posti in essere.

Analoga è la metodologia di valutazione prevista per i responsabili degli uffici dirigenziali non generali, valutati dal proprio dirigente generale, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati e delle iniziative afferenti alla struttura coordinata, nonché in relazione ai comportamenti organizzativi messi in atto.

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale dei livelli I-VIII, il Sistema prevede che le linee di attività assegnate siano quelle nelle quali la risorsa è impiegata secondo quanto risulta dalla programmazione annuale delle attività. Attraverso la valutazione dei risultati conseguiti viene anche effettuata la valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati dal dipendente, in quanto funzionali al raggiungimento delle attività e finalizzati al perseguimento delle stesse.

### **C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

I principali documenti programmatici del ciclo della performance, rappresentati dal Piano della Performance 2019-2021 e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2021, con la specifica sezione dedicata ai contenuti in materia di trasparenza, obblighi di pubblicità e diritto di accesso civico, sono stati approvati dal Consiglio, rispettivamente, nelle sedute del 30 gennaio e del 20 marzo 2019.

Come sopra ricordato, il Piano della Performance è stato integrato in un unico documento con le scelte programmatiche riguardanti il Quadro strategico, il Piano delle attività e i fabbisogni di personale, proseguendo quindi nel percorso di integrazione tra gli strumenti di programmazione strategico-gestionale, le azioni di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza nonché la gestione dei rischi organizzativi e gestionali.

Le linee programmatiche illustrate nel Piano di Prevenzione della corruzione si pongono in continuità con la strategia di prevenzione che l'Istat ha pianificato e realizzato negli ultimi anni, con alcuni elementi di innovazione, volti al miglioramento della qualità e del livello di attuazione delle misure di prevenzione.

Per il triennio 2019-2021, l'Istituto ha selezionato ulteriori specifici rischi di corruzione (5 rischi, aggiunti ai precedenti 11), identificati come prioritari anche a seguito della mappatura dei processi effettuata nel corso del 2018 e sulla base di ulteriori informazioni acquisite dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nell'ambito della propria attività.

Per quanto riguarda la Struttura tecnica permanente, questo Organismo rileva che nell'anno di riferimento sono state incrementate le risorse di personale, con l'assegnazione di una ulteriore unità. L'Ufficio ha garantito un elevato livello di professionalità e di impegno a supporto delle attività dell'Organismo, anche in considerazione del particolare bilanciamento delle competenze professionali presenti. Ciò ha consentito all'Ufficio di assicurare la necessaria assistenza tecnica alle strutture dell'amministrazione, proseguendo nell'attività di accompagnamento e raccordo, in un'ottica di proficua interazione e fattiva collaborazione.

#### **D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

A supporto del funzionamento del ciclo della performance, è stato confermato il sistema informativo di gestione delle attività di pianificazione PPMO, introdotto nel 2016. Tale sistema fornisce ausilio alle fasi del processo di pianificazione strategico-operativa e consente la realizzazione del modello di *portfolio* e *project management*, offrendo una vista differenziata delle informazioni presenti nelle componenti della pianificazione (portfoli, iniziative, responsabilità, risorse, tempi, output, ecc.).

In relazione agli altri sistemi informativi ed informatici, si segnalano il sistema informativo di gestione del personale e quello di gestione della contabilità e bilancio. In tale ambito, questo Organismo conferma l'importanza della sempre maggiore integrazione ed interoperabilità tra i diversi sistemi informativi.

L'Istituto è inoltre dotato di altri sistemi di controllo, cui si fa cenno nel paragrafo F, connessi alla qualità della produzione statistica e della metodologia, i quali costituiscono elementi fondamentali per il controllo strategico.

#### **E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

Al fine della più efficace gestione del sistema di prevenzione della corruzione in Istituto, notevole importanza è attribuita all'applicativo *Riskinistat*, creato nell'ambito della funzione di Risk Management, a supporto dell'attuazione del Piano di Prevenzione della Corruzione.

Le attività inerenti l'identificazione, l'analisi, la ponderazione e il monitoraggio dei rischi sono tutte svolte in maniera informatizzata. Questo garantisce sia la tracciabilità di ogni operazione sia l'accessibilità in ogni momento all'archivio dei cataloghi dei rischi.

L'applicativo permette agli utenti di inserire e visionare le informazioni necessarie per la gestione dei rischi, sia organizzativi che di corruzione, delle strutture dell'Istituto. Le informazioni raccolte costituiscono la base per la reportistica utile ai fini della predisposizione del Piano di

Prevenzione della Corruzione e degli altri documenti del ciclo della performance. L'11 novembre 2019 è stata costituita una task force con il compito di aggiornare la procedura di gestione del sistema di risk management organizzativo e anticorruzione dell'Istituto.

In materia di trasparenza, l'OIV ha proseguito la propria attività di monitoraggio, impulso e promozione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. In particolare, ha provveduto alla compilazione dell'apposita Griglia di rilevazione, secondo le indicazioni contenute nella delibera Anac n. 141 del 27 febbraio 2019 ed ha predisposto, nel mese di aprile 2019, il conseguente Documento di Attestazione.

## **F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ**

Con riferimento alla qualità dei dati, l'Istat ha adottato la definizione della qualità formulata da Eurostat, che individua le seguenti dimensioni: rilevanza, accuratezza, tempestività e puntualità, accessibilità e chiarezza, coerenza e comparabilità.

La politica per la qualità dell'Istat è finalizzata al miglioramento dei prodotti e dei processi statistici, attraverso lo sviluppo di appropriate metodologie e strumenti. Tra questi si segnalano:

- le Linee Guida per la qualità dei processi statistici di fonte amministrativa e per la qualità dei processi statistici;
- il Sistema Informativo sulla Qualità (SIQual);
- l'Audit per la valutazione della qualità.

Le Linee guida per la qualità dei processi statistici di fonte amministrativa contengono i principi per l'acquisizione e l'integrazione di dati amministrativi e per la diffusione di statistiche prodotte utilizzando dati di fonte amministrativa.

Le Linee per la qualità dei processi statistici contengono i principi per la progettazione, l'esecuzione e il controllo di una rilevazione statistica e i requisiti di qualità che le statistiche devono soddisfare.

Le Linee guida sono lo standard di riferimento per la valutazione della qualità, sia di processo che di prodotto, dei processi condotti dall'Istituto. Infatti, sono utilizzate nelle procedure di audit e autovalutazione statistico-metodologica.

Il Sistema Informativo sulla Qualità (SIQual) contiene informazioni sulle modalità di esecuzione delle rilevazioni ed elaborazioni condotte dall'Istat e sulle attività svolte per garantire la qualità dell'informazione statistica prodotta. Il sistema è dedicato alla navigazione dei metadati che descrivono il processo produttivo e le sue caratteristiche: contenuto informativo, scomposizione in fasi e operazioni, attività di prevenzione, controllo e valutazione dell'errore. Permette l'interrogazione di indicatori standard di qualità attraverso varie funzionalità grafiche e tabellari, e la loro esportazione in formato excel. Consente inoltre l'accesso a documentazione di diversa natura, dai questionari delle rilevazioni, ai regolamenti europei, ai manuali di carattere operativo che disciplinano la produzione, fino ai documenti rilevanti sulla qualità (per es. quality report).

Le procedure di Audit si basano sul confronto tra le caratteristiche del processo statistico ed i principi contenuti nelle Linee guida per la qualità e sono finalizzate a individuare eventuali punti di debolezza del processo nonché le eventuali azioni di miglioramento da effettuare.

Da sottolineare l'importanza delle Linee guida per la qualità delle statistiche del Sistema statistico nazionale, predisposte dall'Istituto nel 2018, quale strumento di supporto alla valutazione della qualità delle statistiche prodotte dagli enti del Sistan. Tali Linee riportano i principi da seguire per produrre le statistiche secondo gli standard metodologici più consolidati.

Sono rivolte ai responsabili dei processi statistici degli enti del Sistan, che in tal modo possono ripercorrere tutte le fasi di un tipico processo produttivo, per comprendere quali siano le attività statistiche che possono essere svolte, come dovrebbero essere implementate per prevenire gli errori, quali indicatori possano essere calcolati per effettuare il monitoraggio in corso d'opera e valutare a posteriori la qualità e quale sia l'impatto delle procedure sulla qualità finale dei dati.

## **G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

I cambiamenti introdotti al sistema di pianificazione e programmazione dell'Istituto hanno richiesto un ulteriore impegno da parte di tutte le strutture organizzative, ai fini di una ottimale realizzazione del ciclo della performance. La collaborazione tra le strutture ha confermato l'assestamento del sistema di programmazione.

In tale contesto, l'Organismo ha favorito, attraverso incontri e colloqui con i responsabili interessati, una più intensa sensibilizzazione ai fini della diffusione di una sempre maggiore cultura della performance all'interno dell'Istituto.

A tal proposito, si ribadisce l'importanza della coerenza tra le risultanze dei documenti previsti dal ciclo della performance (Piano della performance, Relazione sulla performance, ecc.), dei documenti di bilancio nonché di quelli volti a prevenire la corruzione e ad accrescere la trasparenza e l'integrità.

#### **H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

L'Organismo, a seguito dell'assegnazione da parte del Presidente degli obiettivi individuali ai dirigenti generali, ha esaminato le schede e le relazioni di programmazione dei direttori. Nel corso dell'anno, ha seguito il grado di conseguimento degli obiettivi individuali, verificando gli eventuali scostamenti dello stato di avanzamento effettivo rispetto alle previsioni iniziali e fornendo assistenza alle strutture in caso di criticità riscontrate, interloquendo con i direttori e fornendo loro un supporto nell'eventuale rimodulazione degli obiettivi.

Ha inoltre seguito lo stato di attuazione delle attività afferenti alle singole strutture, in relazione alle informazioni fornite dai direttori e a quelle presenti nel sistema di pianificazione PPMO. Le attività di verifica dell'Organismo sono state effettuate attraverso colloqui con i responsabili degli uffici dirigenziali e mediante report sullo stato di avanzamento delle attività.