

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

ANNO 2019

(Articolo 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. n. 150/2009)

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 – articolo 14, comma 4, lettere a) – assegna all’Organismo Indipendente di Valutazione il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando allo scopo una Relazione annuale.

La presente Relazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dell’integrità dei controlli interni dell’INRiM nel 2019, tenendo conto anche dell’evoluzione delle attività dell’Ente sino alla data della sua predisposizione.

Per la stesura della presente Relazione si è tenuto conto, per quanto applicabili, degli indirizzi operativi forniti dall’ANVUR nel proprio documento *“Linee guida 2019 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione”* del 18 aprile 2019.

Una specifica importanza ha rivestito l’interlocuzione diretta avuta con gli Organi di vertice (Presidente e Direttore Generale) e con la Struttura di supporto, la partecipazione al “Vision meeting” nonché l’esame della documentazione istituzionale approvata dal Consiglio di Amministrazione nell’arco di tempo considerato.

Si fa presente, inoltre, che il decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 successivamente integrato dal decreto legge dell’8 aprile 2020, n. 23, ha posticipato le scadenze fissate per i provvedimenti ministeriali e procedimenti amministrativi causa emergenza Covid-19.

Il quadro d'insieme e le attività svolte dall'OIV nel 2019

Nel corso del 2019 l'OIV ha svolto le seguenti attività:

- esame delle delibere ANAC emesse nel 2019;
- esame delle delibere ANVUR emesse nel 2019;
- monitoraggio di I° livello sul ciclo integrato Performance-Trasparenza 2019-2021;
- monitoraggio di II° livello su alcune sezioni del sito "Amministrazione trasparente";
- attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza;
- elaborazione e redazione del documento "*Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – Anno 2018*";
- validazione della "*Relazione sulla Performance – anno 2018*";
- partecipazione alla fase istruttoria propedeutica all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- partecipazione alla giornata di presentazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- partecipazione al ForumPA 2019, in qualità di OIV INRiM, al convegno "*La valutazione delle performance della PA: la sintesi necessaria a 10 anno dal D. Lgs. 150/2009*";
- intervento in qualità di OIV INRiM al webinar "*Migliorare la performance con il CAF - Esperienze degli enti di ricerca a confronto*" organizzato da Formez.

Da tenere presente che il 2019 è stato per INRiM un anno che ha visto l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), in recepimento del D.lgs. 74/2017 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento di Funzione Pubblica. Il Sistema non è ancora entrato a pieno regime, pertanto, si è in procinto di un profondo rinnovamento dell'intero Ciclo della Performance. Sono, altresì, intervenute rilevanti processi gestionali, di revisione organizzativa della struttura, sia scientifica che amministrativa, che hanno impegnato l'ente per molti mesi e che hanno reso il contesto interno particolarmente articolato e, per molti aspetti, ancora in divenire.

La nuova struttura amministrativa, approvata a dicembre 2019, è costituita dalla Direzione generale, articolata in due Direzioni di II livello, Direzione Affari Giuridici e Direzione Tecnica, e in 5 unità organizzative (UO) di diretta afferenza e 2 servizi. Ogni UO opera sotto il coordinamento di un Responsabile. La precedente struttura, attiva nel corso del 2019, su

cui si basano gli obiettivi assegnati all'interno del Piano della Performance 2018-2020, era articolata in:

- Direzione generale, a cui afferivano le U.O.:
 - Ufficio di Diretta Collaborazione del Presidente e del Direttore Generale - UDC;
 - Bilancio e Contabilità - BC;
 - Trattamento Economico del Personale - TEP;
 - Sviluppo Risorse Umane - SRU;
 - Servizi Tecnici, Sicurezza e Ambiente - STSA;
 - Relazioni Esterne e Biblioteca - RB;
 - Sistemi Informatici - SI;
 - Team di supporto alla ricerca - TR;
 - Servizio Gestione Qualità - SGQ.
- Una direzione di II livello Direzione Risorse Umane, Contratti e Affari Legali (DiRCA) a cui afferivano 2 UO:
 - Appalti e Contratti Passivi - ACP;
 - Segreteria Generale - SG.

La "performance scientifica", la cui attività è svolta sotto il coordinamento della Direzione scientifica, è articolata in tre Divisioni, cui sono preposti i Responsabili di Divisione. Si fa presente che con deliberazione n. 2 del 21 gennaio 2020 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto all'affidamento dell'incarico di Direttore Scientifico al Prof. Pietro Asinari, professore ordinario presso il Dipartimento di Energia del Politecnico di Torino.

Il 2019, peraltro, ha visto concretizzarsi diversi momenti di confronto tra il vertice politico-amministrativo e il personale, con il coinvolgimento anche dell'OIV:

- il "Vision Meeting" del 7-8 giugno, quale occasione di riflessione dei vertici dell'Ente e di un campione del personale, svolto in previsione dell'aggiornamento del Documento Decennale di Visione, che l'ente prevede di adottare nel corso del 2020. Nelle intenzioni del vertice politico-amministrativo il percorso che porterà l'Ente alla nuova Vision decennale proseguirà con la presentazione di una prima proposta di documento ai

Consigli dell'Istituto, una presentazione al personale e la consultazione degli stakeholder esterni rilevanti. Tutto questo dovrebbe portare, entro l'anno corrente, alla costruzione partecipata del nuovo DVS.

- la giornata di presentazione a tutto il personale dell'Ente del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, avvenuta il 29 ottobre, che ha visto la partecipazione del Direttore generale e dell'OIV. La giornata è servita per condividere la logica del nuovo Sistema, illustrare i nuovi metodi, raccogliere stimoli e riflessioni, tutto al fine di accrescere la cultura della valutazione.

Dal 2019 INRiM partecipa attivamente al Tavolo tecnico sulla performance promosso dalla Conferenza Permanente dei Direttori Generali degli Enti di Ricerca (Codiger). Sempre nel 2019 il Direttore generale dell'Ente è stato eletto Segretario generale del CODIGER.

È opportuno menzionare, infine, che con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 9/2020/2 del 25 febbraio 2020 è stato approvato un intenso Piano della formazione 2020-2022.

Elementi intervenuti nel corso dei primi mesi del 2020

Nel corso dei primi mesi del 2020 sono accaduti, all'interno dell'Ente, alcuni avvenimenti di particolare importanza con impatto diretto sui temi oggetto della presente Relazione, il più importante dei quali consiste nell'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione del Piano integrato della Performance e della Trasparenza 2020-2022 (deliberazione n. 3 del 21 gennaio 2020), avvenuta nel rispetto dei termini previsti dalle disposizioni normative. Con tale adozione viene superata la gestione "a scorrimento" del Piano Performance che aveva caratterizzato il ciclo dello scorso anno.

Successivamente alla suddetta delibera di adozione del Piano Performance 2020-2022, in data 17 aprile 2020 il Direttore Generale ha adottato il provvedimento di attuazione del suddetto Piano (decreto n. 108/2020), provvedendo all'assegnazione definitiva degli obiettivi 2020 alle unità organizzative e ai servizi dell'amministrazione centrale. Ciò riscontrato, l'OIV è in grado di certificare il corretto avvio del ciclo di gestione della performance per l'anno in corso.

Con lo stesso Piano della Performance, inoltre, sono stati assegnati obiettivi individuali anche al Direttore generale, tra cui si segnala quello denominato "*Aggiornamento sistema di gestione del rischio corruttivo*". Tale obiettivo, raccomandato dall'OIV, è conforme a

quanto previsto dalla deliberazione ANAC n. 1064 del 13/11/2019 – PNA 2019, in cui è riportato che *“anche la performance individuale del RPCT è valutata in relazione alla specifica funzione affidata, inserendo, a tal fine, nel Piano della performance gli obiettivi affidati”*.

In considerazione che l'emergenza da SARS-CoV-2 ha modificato profondamente le priorità dell'alta direzione nei primi mesi del 2020, concentrando gli sforzi sulla garanzia delle attività tecniche e di ricerca fondamentali non differibili e sull'organizzazione di tutti i servizi di supporto, adottando la modalità agile di lavoro per la quasi totalità del personale, l'OIV invita a considerare l'opportunità di apportare una integrazione agli obiettivi 2020 assegnati al Direttore generale, inserendo un nuovo obiettivo denominato “Gestione Emergenza Epidemiologica Nazionale”.

Il lavoro svolto

Le annotazioni, le considerazioni e i suggerimenti di seguito esposti si fondano sull'analisi dei principali documenti istituzionali dell'INRiM: Documento di visione strategica decennale 2010 - 2020; Ciclo Integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione 2018 - 2020; Piano Triennale delle Attività 2019 - 2021; Piano della Formazione 2019-2021; Bilancio di previsione triennale 2020-2022.

Ulteriori riscontri sono stati effettuati dall'OIV, sia analizzando documenti ed elaborati, sia sulla base degli elementi emersi dagli incontri avuti con il Direttore Generale, dott. Moreno Tivan, anche in qualità di Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza e con il personale che supporta l'OIV. L'attività di esame documentale e di interlocuzione diretta si è resa necessaria per motivi di natura metodologica e per ricostruire un quadro cognitivo di contesto.

Struttura della Relazione e destinatari

La presente Relazione illustra in primo luogo i temi legati alla gestione del ciclo della performance, all'applicazione del sistema di misurazione, al monitoraggio in materia di trasparenza, al livello di integrazione del sistema dei controlli interni. Successivamente riassume brevemente le problematiche emerse e le possibili aree di miglioramento, per le valutazioni dei destinatari della presente relazione, nonché di tutti gli stakeholders,

dell'evoluzione e dei progressi compiuti dall'Ente.

La Relazione è trasmessa al Presidente, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale, al Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza e Integrità, al Responsabile per la Protezione dei Dati (DPO).

Si raccomanda la pubblicazione della presente Relazione, in formato aperto, sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto sezione di primo livello "*Controlli e rilievi sull'Amministrazione*", sotto sezione di secondo livello "*Organismi indipendenti di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*".

La performance e il sistema di misurazione e valutazione

L'OIV, nel far presente che l'INRiM per il ciclo di gestione della performance 2019 ha optato per lo scorrimento di una annualità del "*Ciclo integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione 2018-2020*", attesta che tale decisione era stata assunta dall'amministrazione in accordo con l'OIV, che ne ha condiviso le motivazioni sottostanti, in rispetto a un principio di gradualità e proporzionalità. Tale decisione, peraltro, è stata correttamente comunicata all'Ufficio per la Valutazione della performance del Dipartimento della funzione pubblica, con lettera prot. n. 558 del 24 gennaio 2019.

Nel Piano della Performance 2018-2020 sono state individuate sette tematiche trasversali, rispetto alla complessiva gestione dell'Ente, che hanno costituito gli obiettivi strategici generali, dai quali, successivamente a un confronto interno con gli uffici, con una logica a cascata, sono stati elaborati i compiti e attività per il 2019 delle unità organizzative dell'Amministrazione centrale:

1. Sicurezza degli ambienti e dei processi di lavoro;
2. Miglioramento dei processi di approvvigionamento;
3. Implementazione della contabilità economica;
4. Implementazione nuova piattaforma software gestionale;
5. Riposizionamento dell'offerta commerciale;
6. Diffusione della gestione per processi e obiettivi e focalizzazione del servizio all'utente;
7. Rinnovamento del campus: ecosistema della conoscenza e dell'innovazione.

Con la stessa delibera di approvazione del suddetto Piano, il C.d.A ha individuato cinque specifici obiettivi organizzativi per il Direttore generale. L'OIV ha preso atto delle delibere con le quali il C.d.A., su proposta del Presidente, ha formalmente assegnato gli obiettivi al vertice amministrativo: la deliberazione n. 51/2018/7 del 20 novembre 2018 (per gli obiettivi del 2018) e la deliberazione n. 34/2019/9 del 19 novembre 2019 (per gli obiettivi del 2019).

Tali provvedimenti hanno costituito la base del processo di valutazione della performance individuale del Direttore generale. A tal proposito, l'OIV raccomanda per il futuro la formulazione di obiettivi da assegnare al Direttore generale completi degli elementi costitutivi, prevedendo in particolare una puntuale definizione di pesi, indicatori e target.

L'OIV osserva altresì che nel corso del 2019 il processo di revisione organizzativa ha visto il completamento di un importante processo, quello relativo alla revisione del "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*", che era stato richiesto dall'OIV in quanto il Sistema in uso era datato al 2012.

Lo scrivente ha riscontrato il proficuo impegno dell'amministrazione nel rivedere il nuovo Sistema. All'esito del lavoro istruttorio, infatti, il Sistema aggiornato è stato prima oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali e successivamente trasmesso all'OIV il 24 aprile 2019 per la formulazione del prescritto parere vincolante.

Rilasciato il proprio parere, l'OIV ha constatato l'avvenuto inserimento del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance all'ordine del giorno del Consiglio di Amministrazione della seduta del 2 maggio 2019. Pur tuttavia, l'organo di indirizzo politico non ha proceduto in quella data all'adozione del Sistema in quanto, come si legge nel comunicato rilasciato dallo stesso C.d.A. "*il Consiglio di Amministrazione, osservato l'obbligo normativo di procedere all'aggiornamento annuale del SMVP, preso atto del parere favorevole dell'OIV, si è espresso favorevolmente sui principi e sul contenuto del documento presentato. Osservate le richieste giunte dalla RSU e dalle rappresentanze sindacali, con volontà di dialogo, su proposta del Direttore generale, ha ritenuto di rimandarne l'adozione alla prossima seduta utile.*".

Come già accennato il 29 ottobre si è svolto un incontro con tutto il personale dell'Ente, che ha visto la presenza del Direttore generale e dell'OIV, per un'attività di sensibilizzazione e di formazione sui contenuti del nuovo Sistema e raccogliere stimoli e suggerimenti. Processo formativo che ha avuto inizio il 4 e 5 novembre 2019.

Il Sistema di misurazione e Valutazione della Performance è stato definitivamente adottato con deliberazione del C.d.A. n. 32/2019/9 del 19 novembre 2019. Con la medesima deliberazione, l'organo di indirizzo politico ha stabilito che il nuovo Sistema sarà adottato dal 2020 in via sperimentale e che, per consentire una implementazione graduale e una piena comprensione da parte del personale, non produrrà effetti sulle premialità 2019 e 2020.

In parallelo, nell'ottica di un avvicinamento progressivo a nuovi e più sofisticati sistemi di gestione, l'Ente ha aderito al progetto della Funzione Pubblica "F@CILE CAF", basato modello CAF (Common Assessment Framework) quale strumento per la gestione della qualità specificamente realizzato per favorire l'introduzione dell'autovalutazione e della cultura della qualità e dell'eccellenza. Il progetto F@CILE CAF fornisce un supporto all'esecuzione del processo di autovalutazione e miglioramento e conduce alla realizzazione sia del Rapporto di Autovalutazione che del relativo Piano di miglioramento, aprendo così la gestione del ciclo della performance a una fase di valutazione più partecipata.

Il grado di integrazione con la documentazione strategica

In coerenza con il Documento di Visione Strategica, nel Piano Triennale delle Attività (PTA) 2019 – 2021, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 19 dicembre 2019, sono riportate le azioni strategiche sia a carattere scientifico che a livello organizzativo/gestionale.

Come riportato nel PTA, "In un contesto altamente dinamico, l'Ente è chiamato a rafforzare il proprio ruolo, in un percorso di crescita strategica al servizio del Paese, ed intende farlo sia investendo in risorse umane altamente qualificate, sia consolidando l'elevata capacità di autofinanziamento che deriva dai servizi resi alle imprese e dai progetti di ricerca in partenariato con altre istituzioni europei.

Il Piano di fabbisogno del personale 2019-2021, presentato in sintesi nelle pagine che seguono, risponde a questa logica; innanzitutto per riportare la consistenza del personale dell'ente ad un livello paragonabile a quanto previsto al momento della sua istituzione, ipotizzando nel triennio una ulteriore, ma contenuta, dinamica espansiva."

Con riferimento a questi obiettivi generali, l'INRiM intende perseguire, attraverso la Direzione Scientifica, obiettivi di diffusione della cultura metrologica e della qualità, nonché di promuovere le attività di public engagement, coinvolgendo sempre più il tessuto sociale

del Paese. A tal proposito nel PTA è riportato che *“INRiM è Istituto Nazionale e pertanto si vorrebbe estendere la sua capacità di penetrazione dal territorio provinciale e regionale ad iniziative divulgative a carattere nazionale, anche attraverso la ricerca di fonti di finanziamento.”*

Nel Piano Triennale delle Attività 2019-2021, a cui si rimanda per approfondimenti, sono contenute preziose informazioni e dati sull'attività istituzionale propria dell'INRiM, quale istituto metrologico primario, per garantire la riferibilità delle misure di competenza; in particolare:

- sulle collaborazioni internazionali e le interazioni con istituzioni straniere;
- sulle attività di sviluppo e disseminazione, in modo da soddisfare la richiesta di riferibilità in nuovi campi della scienza provenienti dai laboratori di taratura, dal mondo industriale, dalle pubbliche amministrazioni;
- sulle attività di terza missione, che possono essere riassunte in attività di alta formazione, formazione continua e permanente, servizi conto terzi, attività di public engagement, produzione e gestione di beni culturali, brevetti e spin-off.

È interesse dell'OIV continuare a monitorare l'andamento delle linee prioritarie e le attività di terza missione. Particolarmente interessate, sotto quest'ultimo aspetto, risulta l'aver programmato la stipula di nuove convenzioni di collaborazione (nel 2019 ne erano previste sei nuove, di cui una a carattere internazionale) e le collaborazioni con le istituzioni accademiche per l'organizzazione di corsi di formazione e di dottorati di metrologia.

Si fa presente che l'INRiM ha sviluppato e rende disponibili oltre 400 capacità di taratura e misura riconosciute a livello internazionale; ulteriori capacità e servizi di misura sono erogati su richiesta dell'utenza, nell'ambito delle funzioni di Istituto Metrologico Primario italiano. Nel PTA è riportato che *“impegno strategico in tale contesto è il mantenimento di tali servizi, che richiedono importanti risorse per quanto riguarda l'impegno di personale, l'adeguamento dei laboratori e delle apparecchiature, lo sviluppo di nuove facilities, oltre che un modello organizzativo che consenta di supportare e avviare nuovi e/o migliori servizi.”*

A tal proposito, è intenzione di questo OIV proporre, nell'ambito dei servizi di taratura, una sperimentazione di valutazione partecipativa. Come è noto il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato le *“Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni*

pubbliche” (Linee guida n. 4/2019), assegnando all’OIV il compito di “verificare l’adeguatezza del modello di valutazione partecipativa esplicitato dall’amministrazione nel proprio SMVP e a verificarne l’effettivo rispetto al fine di presidiare la corretta applicazione del principio di partecipazione dei cittadini e degli utenti”.

Sebbene il nuovo Sistema di valutazione ancora non affronti il tema della valutazione partecipativa, è intenzione dell’OIV avviare per il prossimo anno un piano di lavoro che porti l’amministrazione a sperimentare la valutazione partecipativa del servizio di taratura ed eventualmente proporre un aggiornamento del Sistema stesso. La performance organizzativa, infatti, non deve essere valutata nella sola ottica dell’amministrazione, ma anche secondo la prospettiva degli utenti, poiché la generazione di valore pubblico va osservata pure secondo la loro percezione e realizzata con la loro partecipazione. Lo scrivente, pertanto, si riserva di elaborare un documento metodologico con alcune indicazioni operative da sottoporre ai vertici dell’Ente per le conseguenti determinazioni.

Per quanto riguarda la programmazione del personale, è da giudicare positivamente la volontà espressa dal C.d.A. di confermare la linea strategica di crescita e potenziamento intrapresa con il precedente Piano 2018-2020 che ha segnato un importante punto di discontinuità per il rilancio della metrologia nel nostro Paese. A tal fine, l’Ente ha stabilito i principi cui il C.d.A. dovrà attenersi:

- adeguato presidio dei progetti strategici per l’Istituto;
- potenziamento delle capacità e competitività scientifiche e tecniche attraverso un equilibrato ricorso al reclutamento esterno e all’offerta di opportunità di crescita per lo staff;
- superamento delle carenze di personale tecnico e amministrativo assicurando l’ingresso stabile di nuove professionalità indispensabili al buon funzionamento dell’Istituto;
- equilibrio tra il ringiovanimento del personale e la legittima aspettativa di opportunità di carriera per chi abbia conseguito risultati scientifici e tecnologici di pregio;
- valorizzazione delle professionalità del personale tecnico e amministrativo mediante attivazione delle procedure di cui all’art. 54 CCNL 98/01 per la progressione di livello nei profili, compatibilmente con le risorse del fondo per il trattamento accessorio;
- valorizzazione delle professionalità del personale ricercatore e tecnologo mediante attivazione delle procedure di cui all’art. 15 CCNL 2002-2005 per la progressione di livello nei profili.

Le modalità di valutazione delle prestazioni lavorative e di utilizzo dei risultati della valutazione

Pur in presenza di un Sistema organico e formalmente adottato nel 2011, poi aggiornato nel 2012, nell'anno preso in esame nella presente Relazione l'Ente presenta un solo dirigente in servizio, in aggiunta al Direttore Generale.

Alla data della presente Relazione risulta formulata la proposta di valutazione, a cura dell'OIV, del Direttore generale. Tale ultima proposta è stata formulata e avanzata dall'OIV successivamente all'acquisizione della Relazione consuntiva sull'attività e sui risultati, per gli esercizi 2018 e 2019, a firma del Direttore generale Dott. Tivan, avvenuta il 20 luglio 2020.

L'OIV ritiene opportuno ricordare come - analogamente ad altri Enti di ricerca - anche l'INRiM per il periodo in esame non abbia applicato la valutazione della performance individuale al personale tecnologo e ricercatore, a causa di problemi applicativi derivanti dall'attuazione dell'articolo 74, comma 4, del D. Lgs. n. 150/09 e per l'assenza di linee guida in materia. Il DPCM del 26 gennaio 2011, emanato in attuazione del suddetto articolo 74 e con il quale sono stati determinati i limiti e le modalità applicative delle disposizioni del Titolo II e III del D. Lgs. n. 150/2009 ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca, dispone che gli Enti adottato specifiche misure volte a garantire *“misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e dei tecnologi, previa definizione di obiettivi, indicatori e standard, individuando fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità, nonché le relative procedure di conciliazione”*.

Richiamando quanto richiesto dalla normativa, l'OIV ritiene opportuno evidenziare come non risulti ancora formalizzato alcun atto di indirizzo ministeriale in grado di sciogliere i nodi derivanti dall'applicazione del sistema di valutazione per i ricercatori e tecnologi, così come previsto dal DPCM del 26 gennaio 2011, emanato in attuazione del citato articolo 74. Il DPCM, infatti, dispone che l'ANVUR, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, individui specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e dei tecnologi.

Tali modalità operative devono ancora essere elaborate e fornite.

L'OIV ha preso atto dell'avvenuta costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per gli anni 2017 e 2018. Tale costituzione è stata ritenuta in conformità alla normativa vigente dal Collegio dei Revisori dei Conti che ha rilasciato parere favorevole con verbale n. 100/2019 del 17 luglio 2019.

L'OIV prende atto che è ancora in corso l'iter di approvazione dell'ipotesi di contrattazione integrativa per gli anni 2017 e 2018 (personale tecnico amministrativo livelli IV-VIII e personale ricercatori e tecnologi livelli I-III), sottoscritta dalle parti in data 21 marzo 2019, per alcuni rilievi sollevati dal Ministero dell'Economia e Finanze e dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il Direttore generale riferisce di aver trovato risoluzione ai rilievi di Funzione pubblica in un incontro avuto a settembre 2019, mentre permangono quelli con il MEF, al momento in via di definizione. Appena superati anche i rilievi del MEF, l'Ente dovrà nuovamente certificare i fondi, chiedere un nuovo parere al Collegio dei Revisori e convocare i sindacati per la sottoscrizione di una nuova ipotesi di accordo. Tali operazioni si presume dovrebbero concludersi per la fine del 2020.

Dall'analisi della contrattazione integrativa in vigore sino al 2016 emerge che, in merito alla performance individuale, la valutazione dei comportamenti era basata su tre parametri: (1) precisione e qualità della prestazione, (2) capacità di adattamento al contesto alle esigenze di flessibilità e gestione dei cambiamenti organizzativi, (3) assiduità all'attività lavorativa.

In merito alla valutazione dei comportamenti, a parere dell'OIV, l'amministrazione ha compiuto un salto di qualità grazie al catalogo delle competenze inserito nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con il quale, a seguito di un processo di destrutturazione e rinnovamento del precedente, sono state ridefinite le declaratorie degli ambiti comportamentali e delle connesse linee guida (cfr. Allegato 5 del SMVP).

Il monitoraggio in materia di trasparenza, integrità e anticorruzione

Con delibera del C.d.A. del 20 novembre 2018, è stato approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-2020 inserito nel documento *"Piano integrato per la Performance, la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2017-2019 dell'INRiM"*; il documento è stato pubblicato sul sito istituzionale nella apposita sezione Amministrazione Trasparente.

Il Responsabile PCT, nel corso del 2019, nello svolgimento del proprio compito di

sovrintendere all'intero processo, monitorando periodicamente gli obblighi di pubblicazione in ordine alla completezza e alla qualità dei dati, ha inviato apposite comunicazioni sia agli Uffici amministrativi sia alle Strutture scientifiche.

In corso d'anno l'OIV ha tenuto diversi colloqui con il Responsabile della trasparenza, o suo referente, durante i quali sono state discusse le azioni e le modalità operative da attuare per un efficace adeguamento agli adempimenti normativi. Al fine di verificare il costante popolamento e aggiornamento dei dati, l'OIV nel mese di aprile 2019 ha svolto un monitoraggio sulla pubblicazione dei dati di alcune sezioni del sito "Amministrazione Trasparente" dell'Ente, all'esito del quale ha redatto apposita scheda di sintesi trasmessa in data 17 aprile 2019.

Particolare attenzione è stata posta alla sezione "*Attività e procedimenti*" all'interno del sito Amministrazione trasparente. Le informazioni presenti, infatti, risultano chiare e sufficientemente complete, sebbene ancora legate al modello organizzativo passato. È stato riscontrato che nel Piano della Performance 2020 sono stati assegnati specifici obiettivi riguardante la mappatura dei nuovi processi, da cui scaturirà l'aggiornamento dell'intera sezione, secondo le prescrizioni della normativa. Il RPCT ha riferito che "*la mappatura richiede un impegno rilevante e che tutte le unità hanno l'obiettivo di identificazione dei processi, la loro progressiva mappatura e, in alcuni casi, la loro reingegnerizzazione*". Sulla base delle informazioni acquisite e della posizione illustrata dal RPCT, l'OIV si riserva di effettuare un monitoraggio intermedio, al 30 giugno 2021 (a conclusione del ciclo di gestione delle performance 2020), sull'intera sezione per verificare la sua completa implementazione.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha redatto la propria Relazione 2019, effettuando una valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPC, formulando considerazioni generali e indicando i fattori che hanno determinato l'efficacia delle misure attuate. La Relazione è stata redatta nei tempi previsti ed è pubblicata sul portale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

L'OIV ha proceduto con l'attestazione di propria competenza sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in data 17 aprile 2019, redigendo a tal fine la griglia di rilevazione fornita dall'ANAC con delibera n. 141/2019. Gli esiti finali sono da ritenersi molto soddisfacenti.

Tutta la documentazione, alla quale si rimanda per gli approfondimenti, è pubblicata sul sito dell'Ente.

Il sistema integrato dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni e il loro livello di integrazione e coordinamento è di interesse dell'OIV per due ordini di motivi: da un lato perché ha l'obbligo normativo di verificare il livello di integrazione dei vari controlli che operano all'interno dell'organizzazione e, dall'altro, perché è esso stesso uno dei soggetti coinvolti nella funzione controllo.

Ai fini della valutazione dell'integrazione del sistema dei controlli interni in INRiM, l'OIV ha constatato la mancanza di ufficio per il controllo di gestione e per l'attività di internal auditing, mentre il controllo sulla trasparenza e l'anticorruzione sono intesi da un lato come controllo operativo in capo ad ogni ufficio (rispetto delle procedure dell'Ente), dall'altro come controllo degli organismi delegati al controllo del rispetto di tali procedure.

Per quanto concerne l'internal auditing, l'INRiM ha partecipato alla survey "*Internal audit e controllo interno negli Enti pubblici di ricerca*", promossa dal CO.DI.G.E.R., diretta a valutare il grado di penetrazione e diffusione della funzione internal auditing all'interno degli EPR.

Non risultano ancora effettuati incontri tra l'OIV e il Collegio dei Revisori dei Conti e tra l'OIV e il Responsabile della protezione dei dati (DPO).

È interesse dell'OIV chiedere la disponibilità al DPO di svolgere un incontro congiunto, ritenendo importante sviluppare maggiori sinergie tra gli organismi preposti a svolgere istituzionalmente le funzioni di controllo, anche al fine di concordare l'avvio di un costante confronto, sui temi di comune interesse, e un reciproco flusso informativo e documentale nella prospettiva dell'integrazione dei controlli nell'interesse complessivo dell'Ente.

Iniziative di engagement e processi partecipativi

Particolarmente significative risultano recenti iniziative promosse dall'Ente, segno di una cultura organizzativa da incoraggiare e assecondare, soprattutto quelle messe in atto nell'ottica di un'apertura all'esterno delle attività, di coinvolgimento del personale, di attenzione al sociale e alla parità di genere, alla formazione.

Numerosi ricercatori e tecnologi dell'INRiM svolgono attività di docenza, sia a livello locale presso il Politecnico di Torino e l'Università degli Studi di Torino, che presso altre Università italiane; tale attività si esplica attraverso incarichi di insegnamento in corsi di laurea, master e dottorati di ricerca. Un ulteriore prestigioso punto di contatto con il mondo universitario è

rappresentato dal Corso di Dottorato in Metrologia, attivato attraverso una convenzione stipulata tra l'INRiM e il Politecnico di Torino, che vantano una lunga tradizione di studi condivisi in campo metrologico.

Il personale dell'INRiM fa parte dei comitati tecnici dei seguenti enti normatori: CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano), CEN (Comitato Europeo di Normazione), IEC (International Electrotechnical Commission), UNI (Ente Italiano di Normazione).

Si sottolinea che l'*employee engagement* è un approccio che crea le condizioni ottimali perché tutti i membri di un'organizzazione diano il meglio, siano coinvolti rispetto a valori fondativi, motivati a contribuire al suo successo, orgogliosi e leali nei confronti dell'organizzazione.

Si segnalano, in particolare, le seguenti iniziative:

- Lo svolgimento, il 27 settembre 2019, in collaborazione con Agorà Scienza e Centroscienza, della "Notte dei ricercatori", in cui il personale dell'Ente propone alla cittadinanza esperimenti e curiosità legate alla fisica e metrologia.
- Nel 2019 sono dedicate due giornate (18 e 20 maggio 2019) alla celebrazione della Giornata Mondiale della Metrologia, attraverso l'organizzazione di seminari divulgativi (rivolti anche alle scuole nel corso dell'anno) e una conferenza dedicata all'entrata in vigore del nuovo SI e alle costanti della fisica (in collaborazione con l'Accademia delle Scienze e Centroscienza Torino).
- L'apertura straordinaria della sede storica al pubblico (visite gratuite dell'8 e 9 giugno 2019), a cura dell'Associazione Culturale Open House Torino.
- La presenza nella Relazione sulla performance 2019 di uno specifico paragrafo dedicato alle pari opportunità, con un'interessante analisi di genere al 31 dicembre 2019 in funzione della tipologia contrattuale e del profilo professionale ricoperto.
- In ottemperanza del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione n. 44/2019/10 del 19 dicembre 2019, ha approvato, su proposta del Direttore generale, il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2019-2021. Si tratta di una novità di rilievo, essendo il Piano il primo ad essere adottato. Nell'ambito di tale Piano, si colloca la costituzione del Comitato Unico

di Garanzia (CUG) disposta con Decreto del Direttore generale n. 213/2019 del 20 dicembre 2019.

- L'esercizio 2019 ha costituito il primo banco di prova per l'applicazione di un articolato e sistemico Piano della Formazione di Istituto. Nell'anno 2019, le attività formative hanno assicurato al 67% del personale dell'Ente la partecipazione ad almeno un'attività formativa, non obbligatoria, evidenziando l'utilizzo di circa il 50% del budget previsto. Visto il successo conseguito, in continuità con l'azione intrapresa, per l'anno 2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato – Deliberazione 9/2020/2 – con voto unanime favorevole, il Piano della formazione 2020-2022, con una dotazione di 100 mila euro che si auspica possa essere interamente impegnata e spesa.
- L'adesione dell'Istituto, formalizzata a gennaio 2019, al progetto "*F@CILE CAF*" promosso dal Dipartimento della funzione pubblica per un check diagnostico della performance organizzativa. Nell'ambito di tale adesione, il 6 giugno 2019 si è tenuto un webinar, organizzato da FormezPA, dedicato a dirigenti e funzionari degli Enti Pubblici di Ricerca, dal titolo "*Migliorare la performance con il CAF - Esperienze degli enti di ricerca a confronto*" in cui sono state messe a fattor comune le sperimentazioni in corso.
- La partecipazione di alcune unità di personale dell'Istituto alle attività del progetto sperimentale di formazione "*Ecco – Evaluation Campus & Community*", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance, con il supporto dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (svolgimento di due Meeting a settembre e a novembre 2019).
- INRiM svolge una costante opera di comunicazione e divulgazione attraverso diverse attività (laboratori aperti alla cittadinanza, servizi radio-televisivi e online, pubblicazioni e rappresentazioni teatrali divulgative, didattica online, divulgazione sul portale della metrologia "*Simisura.it*" e sul proprio profilo Facebook).

In un contesto di multidimensionalità della performance organizzativa, l'insieme delle suddette azioni rafforza la cultura della valutazione; rende più efficaci i processi di *onboarding*; rende l'attività lavorativa più stimolante e coinvolgente per i dipendenti; migliora l'uso delle informazioni di performance sia da parte dei vertici politici e amministrativi, sia da parte dei cittadini.

L'OIV incoraggia l'amministrazione a compiere ogni sforzo possibile per proseguire con tali iniziative, soprattutto in ottica di coinvolgimento e partecipazione del personale, in quanto i processi partecipativi migliorano la qualità delle decisioni politiche, promuovono innovazione, responsabilizzano e motivano i dipendenti, rafforzano il senso di appartenenza.

Le proposte di miglioramento

Di seguito sono riportati sinteticamente alcuni suggerimenti migliorativi, già tratteggiati nel corso della presente Relazione, sottoposti alla valutazione degli organi dell'INRiM, in primo luogo al Presidente e al Direttore Generale.

Le proposte sono formulate nella prospettiva di un miglioramento continuo delle attività dell'Ente, anche alla luce del laborioso percorso di riorganizzazione e di recupero di funzionalità di alcune funzioni dell'amministrazione che il Direttore Generale sta portando avanti con profitto fin dal suo insediamento.

In particolare, l'OIV propone di:

1. Pianificare un'attività di coordinamento tra i documenti di programmazione, in particolare tra il Piano della Performance e il Piano delle Attività, al fine di rendere più evidenti le modalità di raccordo e integrazione tra "performance scientifica" e "performance organizzativo-gestionale";
2. Affinare, in fase di determinazione e assegnazione degli obiettivi annuali al Direttore generale, la specificazione degli stessi, definendo una pesatura degli obiettivi, sulla base della loro complessità gestionale, un indicatore e un risultato atteso;
3. Programmare la sperimentazione di un approccio partecipativo, ai sensi delle Linee guida della Funzione Pubblica n. 4/2019, nell'ambito della valutazione della performance organizzativa dei servizi di taratura. In tal senso, si potrebbe prevedere la raccolta, attraverso sistemi di rilevazione e modalità interattive (es. questionario valutazione servizio, indagine online, modulo web), di informazioni sul grado di soddisfazione degli stakeholder e degli utenti per i servizi erogati;

4. Presidiare l'attività di identificazione e mappatura dei processi, al fine di definire bene le tipologie di procedimenti amministrativi, e per ciascuno di essi individuare l'unità organizzativa responsabile;
5. Avviare i contatti con il Ministero dell'Economia e Finanze finalizzati alla stipula di un accordo di sperimentazione / convenzionamento per l'utilizzo del modulo della valutazione della performance denominato "Cloudify NoiPA", erogabile in logica software as a service (SaaS), per la valutazione della performance individuale del personale.

28 luglio 2020

Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Gianpiero Ruggiero*

**Firma depositata presso l'archivio dei documenti OIV*