

*Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM)*

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI
ANNO 2020**

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

1. PREMESSA

L'incarico di OIV dell'INRiM, costituito in forma monocratica, è stato conferito con Decreto del Direttore Generale n. 44/2021 del 31 marzo 2021. La conferma nell'incarico *de quo* è avvenuta con Decreto del Direttore Generale n. 84/2021 del 26 maggio 2021 che ne stabiliva altresì la decorrenza retroattiva al 14 aprile 2021.

Pertanto, ai fini della presente relazione vista la suddetta decorrenza dell'incarico, l'OIV procederà alla valutazione dei soli documenti messi a disposizione dell'Ente, valutandone la congruità con quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

2. FINALITA' DEL DOCUMENTO E CONTESTO NORMATIVO

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 150 del 2009, delle delibere Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC e delle linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca ed ha lo scopo di analizzare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando i punti di forza e debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance degli anni precedenti.

Dal punto di vista normativo è intervenuto il D.Lgs. n. 97/2016 che revisiona e semplifica le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza delle P.P.AA. dettate dalla L.190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 e successivamente il D.Lgs. 74/2017 recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015".

L'anno 2020 è stato caratterizzato da notevoli cambiamenti dal punto di vista delle modalità organizzative del lavoro, primo fra tutti l'adozione della modalità di lavoro agile in risposta al periodo emergenziale. Tale istituto già presente nell'ordinamento giuridico è stato promosso nelle amministrazioni pubbliche quale "modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa" al fine di preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa. Nel futuro rappresenterà per il settore pubblico una sfida gestionale tecnologica e culturale.

Nel corso del 2020 il Dipartimento della Funzione Pubblica, in risposta al periodo emergenziale, ha posto l'attenzione sull'applicazione delle nuove modalità di lavoro agile e in materia di performance non ha adottato altre linee guida oltre quelle già emanate nel corso del 2019. Attualmente le ultime linee guida sono:

- ✓ le Linee guida sulla valutazione partecipativa (Linee guida n. 4/2019) ove vengono individuati gli indirizzi metodologici per favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa in attuazione di quanto previsto dagli articoli 7 e 19 bis del d.lgs. 150/2009, modificato dal D.Lgs 74/2017;
- ✓ le Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale (Linee guida n. 5/2019) redatte al fine di fornire alle amministrazioni pubbliche ulteriori indirizzi metodologici in ordine alle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale come strumento di gestione strategica delle risorse umane;
- ✓ le Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance.

In linea con le precedenti circolari e direttive emanate dal DFP sul tema, si desume una incisiva accelerata nel proporre ed auspicare un radicale e decisivo cambiamento nell'organizzazione del lavoro pubblico e, in particolare, nel raccomandare ad ogni Amministrazione di definire modalità di misurazione dei risultati al fine di migliorare, con un comprovato aumento della produttività, le proprie attività. Si delinea pertanto una sfida epocale e una necessaria riforma dell'organizzazione del lavoro e della misurazione delle performance. Le Linee Guida sul POLA rappresentano una sintesi di concetti chiave per affrontare e perseguire una profonda rivisitazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) nella Pubblica Amministrazione.

3. CONTESTO E NOVITÀ ORGANIZZATIVE DELL'INRiM

L'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM) è un Ente pubblico nazionale istituito con D.Lgs. del 21 gennaio 2004 n. 38. L'INRiM nasce nel 2006, dalla fusione dell'Istituto di Metrologia Gustavo Colonnetti del CNR (IMGC) e dell'Istituto Elettrotecnico Nazionale Galileo Ferraris (IEN), istituti di lunga tradizione con consolidate e profonde competenze nei campi della metrologia e della scienza dei materiali. La missione, i compiti e le funzioni dell'Istituto sono definiti dal decreto istitutivo n. 38/2004 e dallo Statuto dell'ente, in vigore dal 1° marzo 2018.

L'INRiM svolge e promuove la ricerca nell'ambito della metrologia, sviluppa i campioni ed i metodi di misura più avanzati e le relative tecnologie, mediante i quali assolve alle funzioni di istituto metrologico primario ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 273. A tal fine, l'INRiM realizza e mantiene i campioni nazionali per le unità di misura necessari per la riferibilità e il valore legale delle misure nei settori dell'industria, del commercio, della ricerca scientifica, della salvaguardia della salute e dell'ambiente, nonché per le necessità di misura in campo giudiziario e per qualsiasi altro settore in cui gli alti contenuti scientifico-tecnologici propri della ricerca metrologica trovino ricadute applicative di interesse. L'INRiM inoltre valorizza, diffonde e trasferisce conoscenze e risultati nella scienza delle misure e nella ricerca sui materiali, allo scopo di favorire lo sviluppo tecnologico nazionale e il miglioramento della qualità della vita e dei servizi per il cittadino.

A livello europeo, aderisce a EURAMET, la rete europea per la promozione della collaborazione per la ricerca e lo sviluppo tecnologico nel campo della metrologia.

L'attività di INRiM, anche attraverso la partecipazione a programmi nazionali e internazionali, è articolata in:

- ricerca scientifica: realizzazione e promozione delle attività di ricerca scientifica nei campi della metrologia. Ciò comprende la scienza stessa della misurazione, la ricerca sui materiali, i campioni innovativi di unità di misura, l'utilizzo innovativo e l'adeguamento della misurazione nei settori di grande interesse nazionale ed internazionale.
- ricerca istituzionale: esercizio delle funzioni di Istituto Metrologico Primario per l'Italia (L. 273/1991). Ciò comprende il mantenimento, il miglioramento e la disseminazione dei campioni nazionali delle unità di misura SI di competenza e la rappresentanza dell'Italia negli organismi metrologici internazionali.
- attività di terza missione: valorizzazione, diffusione e trasferimento delle conoscenze acquisite al tessuto economico e sociale, in ciò ricomprendendo le attività di *public engagement*. Ciò comprende la ricerca applicata, la formazione e la divulgazione, la prossimità alle aziende, la consulenza alle pubbliche amministrazioni, il sostegno all'economia, la normazione tecnica.

INRiM è organizzato in due sezioni: una scientifica (*research & knowledge transfer, R&KT*) e una tecnico-amministrativa (*management & service, M&S*). Secondo quanto previsto all'art. 5 dello Statuto dell'Ente, sono organi dell'Istituto: il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio Scientifico, il Direttore Scientifico, la Direzione Scientifica, il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il modello strutturale di organizzazione e funzionamento (Statuto, art. 11) si articola in:

- ✓ Direzione generale, per la gestione amministrativa, per l'organizzazione delle risorse umane e per la gestione dei servizi tecnici, ad esclusione di quanto di competenza della Direzione scientifica; la Direzione generale opera sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale;
- ✓ Direzione scientifica, per il coordinamento, la programmazione e lo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche dell'Ente svolte nelle Divisioni; alla Direzione scientifica è preposto il Direttore Scientifico;
- ✓ Divisioni per lo svolgimento dei programmi tecnico-scientifici.

Per l'esercizio 2020, la sezione tecnico-amministrativa, che fa capo al Direttore Generale, è costituita dalla Direzione generale, articolata in una Direzione di II livello, cui afferiscono 2 unità organizzative (UO), e 8 UO di diretta afferenza. Ogni UO opera sotto il coordinamento di un Responsabile.

La sezione scientifica, la cui attività è svolta nell'ambito della Direzione scientifica, è articolata in tre Divisioni, a cui fanno capo i Responsabili di Divisione:

- *Metrologia dei materiali innovativi e scienze della vita*: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e i materiali innovativi con attenzione alle ricerche e alle applicazioni nelle scienze della vita, cura temi quali la tutela della salute con riferimento alle applicazioni diagnostiche e terapeutiche, la qualità e sicurezza dell'alimentazione, le misurazioni biologiche e chimiche, i materiali funzionali e intelligenti, gli ultrasuoni e l'acustica.
- *Metrologia applicata e ingegneria*: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le tecnologie con attenzione all'ingegneria e alle necessità industriali; ha il compito di realizzare e disseminare le unità di misura delle grandezze meccaniche e delle grandezze termodinamiche, nonché di disseminare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura temi quali la mobilità sostenibile, il monitoraggio ambientale e il clima, l'impiego razionale dell'energia, e lo sviluppo di strumenti metrologici a supporto della crescente digitalizzazione del mondo contemporaneo.
- *Metrologia quantistica e nanotecnologie*: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le nanotecnologie con attenzione alle applicazioni quantistiche; ha il compito di realizzare e disseminare le unità di misura del tempo e della frequenza, delle grandezze fotometriche e delle grandezze radiometriche, nonché di realizzare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura la mutua applicazione tra la metrologia e temi quali la fisica atomica e molecolare, la fotonica, l'elettronica quantistica, i dispositivi quantistici e le misurazioni quantistiche.

Con deliberazione n. 2/2020 del 21 gennaio 2020 il Consiglio di Amministrazione ha affidato l'incarico di Direttore Scientifico al Prof. Pietro Asinari, professore associato presso il Dipartimento di Energia del Politecnico di Torino.

Come si evince dai documenti a disposizione dell'OIV il 2020 è stato caratterizzato da una vera "rivoluzione organizzativa", nata dalla necessità di contenere la diffusione della pandemia da COVID-19. Tale situazione ha determinato una spinta propulsiva al maggior utilizzo della dematerializzazione dei processi, anche e soprattutto al fine di garantire lo svolgimento dello *smartworking*, nonché ha posto le basi per un ripensamento delle modalità di controllo e monitoraggio di attività totalmente o parzialmente svolte in remoto e l'adozione di atti e provvedimenti finalizzati a disciplinare procedure e comportamenti completamente nuovi rispetto al passato. A tal fine è stato approvato, con deliberazione n. 32/2020/6 del 23.07.2020 del Consiglio di Amministrazione, il "Regolamento lavoro agile ai sensi della L. 81/2017". Il documento prevede, in particolare, che "La/Il lavoratrice/lavoratore è tenuto a svolgere le attività in modalità agile nel pieno rispetto della riservatezza dei dati e delle informazioni ricevute anche per il tramite degli strumenti informatici utilizzati, nonché delle regole comportamentali e disciplinari definite dalla normativa vigente e dai regolamenti dell'Ente".

Nel corso del mese di maggio 2020 è pervenuto a scadenza il Presidente dell'INRiM, Prof. Diederik Sybolt Wierma, rimasto in carica, in regime di *prorogatio* per disposizioni normative, sino alla data del 19 febbraio

2021 quando è intervenuta la nomina del nuovo Presidente da parte del Ministro dell'Università e della Ricerca, giusto D.M. prot. n. 230 del 19 febbraio 2021, che ha confermato il Presidente uscente per un ulteriore quadriennio.

4. FUNZIONAMENTO DEL VIGENTE SMVP

4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La programmazione dell'Istituto si concretizza tramite la definizione di aree strategiche che abbracciano un arco temporale che coincide con quello del Piano Triennale di Attività (PTA).

Tali aree sono declinate annualmente in obiettivi generali e con un processo a “cascata” in obiettivi di unità organizzativa e in obiettivi individuali, supportando un'attribuzione di responsabilità a livelli gerarchici progressivamente discendenti, in modo tale che la responsabilità complessiva della *performance* organizzativa del Direttore Generale è attribuita ai Dirigenti, ai Responsabili di Unità Organizzativa (RUO), sino alle singole unità di personale.

A partire dal Ciclo della Performance 2020-2022 sono state individuate le seguenti 4 aree di sviluppo strategico, per ognuna delle quali sono stati individuati fino a 4 sottoinsiemi tematici:

1. Miglioramento del livello di servizio;
2. Sicurezza degli ambienti e dei processi;
3. Sostenibilità ambientale;
4. Attenzione alle persone e qualità ambienti di lavoro.

In relazione al ciclo delle performance l'OIV, che come in premessa indicato è stato confermato nel corso del mese di maggio 2021 con effetti retroattivi al 14 aprile 2021, ha avuto modo di verificare, personalmente, esclusivamente i punti 5 e 6 che seguono, apprendendo dalla relazione predisposta dall'OIV uscente quanto intervenuto nel corso dei primi mesi del 2020 e da colloqui con la Dirigenza dell'Ente gli ulteriori adempimenti:

1. La redazione del Piano Integrato per la Performance, la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza;
2. Aggiornamento annuale del SMVP;

Il nuovo SMVP INRiM è stato approvato dal CdA con delibera 30/2019/9 del 19.11.2019 ed è entrato in vigore, sebbene in forma sperimentale, a partire dal Ciclo 2020-2022. Per permettere una migliore interiorizzazione da parte del personale di questo nuovo e articolato strumento gestionale, si è deciso di non legare i risultati della valutazione 2020 all'erogazione del salario accessorio, ma di far valere il Sistema precedentemente utilizzato. Dato che il 2020 è stato inteso come anno di sperimentazione e di raccolta feedback, l'Amministrazione INRiM auspica di apportare alcune modifiche al Sistema entro la

fine del 2021, in modo da arrivare, nell'ottica di un progressivo sviluppo, ad uno strumento maggiormente confacente la realtà dell'Ente.

3. Monitoraggio per l'avvio del ciclo della performance;

L'avvio del Ciclo della Performance 2020-2022 è avvenuto a seguito dall'approvazione del Piano della Performance 2020-2022 in data 21.01.2020 con delibera del CdA 3/2020/1.

L'assegnazione degli obiettivi individuali e legati ai comportamenti organizzativi alla Dirigente e ai Responsabili di unità è avvenuta nella prima metà di aprile 2020, tramite colloqui individuali condotti dal Direttore generale. L'assegnazione formale degli obiettivi alle strutture - *Obiettivi di UO* - (Direzione Affari Giuridici e Unità organizzative) è avvenuta con decreto del Direttore generale n.108/2020 del 17.04.2020.

L'assegnazione degli obiettivi al personale afferente alla sezione M&S, senza incarichi di responsabilità, è avvenuta a valle del Decreto di assegnazione del Direttore generale n.108/2020 da parte della Dirigente e dei Responsabili di UO.

L'assegnazione degli obiettivi al personale afferente alla sezione R&KT, senza incarichi di responsabilità, è avvenuta con lettera protocollata n. 8388/20 da parte del Direttore scientifico e dei Responsabili di Divisione, in data 14/07/2020.

Il monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance per l'esercizio 2020 è stato attivato dal 1° al 30 settembre 2020. In questo intervallo di tempo la Dirigente e i Responsabili di unità hanno effettuato una prima rendicontazione degli obiettivi assegnati e richiesto, soprattutto a causa delle ulteriori attività che si sono trovati a fronteggiare a causa dell'emergenza pandemica, una variazione dei target definiti all'interno del Piano della Performance 2020-2022. Si tiene a precisare che, nonostante l'emergenza pandemica, nessun obiettivo sia stato eliminato ma piuttosto rimodulato sulla base del carico di lavoro aggiuntivo venuto a crearsi a causa della gestione improvvisa di aspetti legati alla sicurezza, alla logistica e all'attivazione dello *smart working* per tutto il personale dell'Ente.

Per l'esercizio 2021, come da Gantt riportato all'interno del SMVP, il periodo di monitoraggio degli obiettivi di performance sarà regolarmente attivato dal 1° luglio al 31 agosto.

Lo slittamento delle tempistiche dell'intervallo di monitoraggio 2020 rispetto a quanto riportato all'interno del SMVP è da imputare alla gestione, improvvisa, dell'emergenza sanitaria che ha cambiato le priorità delle azioni da intraprendere.

4. Monitoraggio degli adempimenti relativi alla Trasparenza;

5. La Relazione sulla Performance;

6. Le valutazioni finali al termine del ciclo della performance.

Facendo riferimento alla richiamata relazione dell'OIV uscente lo scrivente prende atto dell'adozione del Piano Integrato della Performance e della Trasparenza con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3/2020 del 21 gennaio 2020.

In relazione al punto n. 5 l'OIV attesta che la Relazione sulla Performance 2020 è stata approvata nei termini normativi previsti con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 22/2021/3 del 31 maggio 2021.

4.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Allo stato attuale, il SMVP prevede che la misurazione e la valutazione delle performance si concentra su alcune figure quali:

- ✓ Il Direttore Generale;
- ✓ I Dirigenti;
- ✓ I Responsabili di Unità Organizzativa;
- ✓ Il personale IV-VIII senza incarichi di responsabilità afferente alla sezione M&S;
- ✓ Il personale IV-VIII senza incarichi di responsabilità afferente alla sezione R&KT;
- ✓ Il Direttore Scientifico, i Responsabili di Divisione e il personale responsabile di progetti strategici.

Con l'avvio del Ciclo di Performance 2020 l'Ente si è proposto di avviare un primo progetto pilota per estendere la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale anche al personale di ricerca titolare di incarichi di responsabilità gestionale. In particolare, il progetto prevede una prima valutazione per il Direttore Scientifico, i Responsabili di Divisione e un numero limitato di unità cui è affidata la responsabilità scientifica di rilevanti progetti di ricerca. Tuttavia, va sottolineato che per l'esercizio 2020 il progetto pilota non è stato attivato a causa delle nuove attività generate dalla gestione dell'emergenza pandemica. Da registrare il fatto che la nuova Direzione scientifica si è dimostrata molto interessata alla realizzazione del progetto.

Giova ricordare che il 2020 rappresenta il primo anno di implementazione del SMVP e al fine di facilitare l'entrata a regime del nuovo sistema i punteggi di performance individuale non saranno collegati direttamente al trattamento accessorio incentivante.

A regime, con il SMVP 2020, la performance individuale sarà valutata a partire dal risultato ottenuto dalla moltiplicazione del grado di raggiungimento, connesso ad ogni tipologia di obiettivo assegnato, per il suo peso, restituendo un punteggio minimo di 0 e uno massimo di 100, secondo:

$$V_{PI} = OG * P_{OG} + OU * P_{OU} + OI * P_{OI} + CO * P_{CO}$$

Dove OG, OU, OI e CO rappresentano i risultati a consuntivo (gradi di raggiungimento) derivanti dalla misurazione rispettivamente di obiettivi generali, obiettivi di unità organizzativa, obiettivi individuali, obiettivi collegati ai comportamenti organizzativi. Mentre P_{OG} , P_{OU} , P_{OI} , P_{CO} rappresentano i pesi degli obiettivi stessi, differenziati per ruolo.

5. PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA

I principali documenti istituzionali di programmazione strategico-gestionale dell'Ente sono:

- Il Documento di Visione Strategica (DVS decennale)
- Il Piano Triennale Attività (PTA)
- Il Bilancio di Previsione
- Il Piano Integrato per la Performance, per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (PTPC).

Analogamente ad altri Enti di ricerca, anche l'INRiM non ha 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".

Al riguardo l'OIV sottolinea come non sia a conoscenza della formalizzazione di alcun atto di indirizzo ministeriale in grado di sciogliere i nodi derivanti dall'applicazione del sistema di valutazione per ricercatori e tecnologi.

Tuttavia lo scrivente Organismo ha preso atto dell'intenzione, attraverso il progetto pilota, di estendere la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale anche al personale di ricerca titolare di incarichi di responsabilità gestionale.

Ritenendo tale progetto pilota di importanza strategica per l'Ente e il mondo della ricerca in genere è interesse dell'OIV monitorare il suo andamento, con la prerogativa di fornire, laddove necessario, proposte e raccomandazioni al riguardo.

6. IL SISTEMA 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.

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).

7. ATTUAZIONE OBBLIGHI DI TRASPARENZA E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Come si evince dalla relazione del precedente OIV, a disposizione dello scrivente, con delibera del Consiglio di Amministrazione 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 responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha redatto la propria relazione 2020, all'interno della quale ha fornito considerazioni generali sull'attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e sul ruolo del responsabile evidenziando i fattori e le eventuali criticità che hanno influenzato l'efficacia del piano.

8. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SMVP

I soggetti, già indicati nel precedente paragrafo 4.2, per i quali è attualmente previsto un processo di valutazione delle prestazioni sono i seguenti:

- ✓ Il Direttore Generale;
- ✓ I Dirigenti;
- ✓ I Responsabili di Unità Organizzativa;
- ✓ Il personale IV-VIII senza incarichi di responsabilità afferente alla sezione M&S;
- ✓ Il personale IV-VIII senza incarichi di responsabilità afferente alla sezione R&KT;
- ✓ Il Direttore Scientifico e i Responsabili di Divisione e il personale responsabile di progetti strategici.

Con l'avvio del Ciclo di Performance 2020 l'Ente si è proposto di avviare un primo progetto pilota per estendere la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale anche al personale di ricerca titolare di incarichi di responsabilità gestionale. In particolare, il progetto prevede una prima valutazione per il Direttore Scientifico, i Responsabili di Divisione e un numero limitato di unità cui è affidata la responsabilità scientifica di rilevanti progetti di ricerca. Tuttavia, va sottolineato che per l'esercizio 2020 il progetto pilota non è stato attivato a causa delle nuove attività generate dalla gestione dell'emergenza pandemica. Da registrare il fatto che la nuova Direzione scientifica si è dimostrata molto interessata alla realizzazione del progetto.

Per il Direttore Generale e i Dirigenti il punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale è collegato all'attribuzione della retribuzione di risultato.

Per il personale dei livelli IV-VIII per il solo 2020, primo anno di implementazione, ai punteggi di performance individuale non sarà collegato il trattamento accessorio incentivante, collegamento che seguirà le regole dettate dal precedente SMVP (2012). La scelta, come si evince dalla documentazione a disposizione dell'OIV, è legata alla volontà di facilitare l'entrata a regime di questo nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sottolineandone l'elemento migliorativo apportato al sistema medesimo estromettendo, nell'arco temporale dell'annualità di impianto, le potenziali interferenze legate alle premialità ad esso collegate.

Per quanto attiene al personale dei livelli I-III, rientrante all'interno del progetto pilota in via sperimentale inerente la performance scientifica, non è prevista alcuna forma di premialità.

9. INRiM E I CITTADINI

A seguito di colloquio con il Direttore Generale dell'Ente l'OIV ha appreso delle significative iniziative promosse dall'Ente, alcune delle quali caratterizzanti la vita dello stesso da diversi anni e altre di nuova introduzione, 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 novembre 2020, della "Notte delle ricercatrici e dei ricercatori". A causa dell'emergenza sanitaria che ha investito l'intero territorio nazionale si è reso necessario riformulare la

progettazione dell'evento attraverso la realizzazione di un programma alternativo in cui ricercatrici e ricercatori hanno sperimentato nuove forme di dialogo e di coinvolgimento, incontrando il pubblico in una serie di spazi virtuali.

- Nel 2020 sono dedicate cinque giornate (18 e 22 maggio 2020) 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, a cura dell'Associazione Culturale Open House Torino.
- Dal 3 al 31 agosto 2020 INRiM ha aderito all'iniziativa *Settimane della scienza* proponendo tredici *webinar* divulgativi, tenuti dai ricercatori di INRiM, su tematiche legate alla metrologia ("Cocktail di Scienza").
- Durante il primo periodo di *lock-down* è stata attivata una campagna di comunicazione specifica per il mantenimento delle relazioni interpersonali fra i dipendenti INRiM. In particolare sono state attivate due rubriche "Smart & Smile" e "La scienza del dare", la prima con l'intento di favorire momenti di aggregazione *on-line* non necessariamente legati ad attività lavorative, la seconda per dare evidenza ad azioni di generosità messe in atto da personale INRiM per la Comunità.
- La presenza nella Relazione sulla performance 2020 di uno specifico paragrafo dedicato alle pari opportunità, con un'interessante analisi di genere al 31 dicembre 2020 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. Parallelamente alla redazione del 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. I risultati derivanti dal *check* diagnostico, analisi effettuata sulla base di un'interrogazione del personale, hanno permesso di individuare alcuni degli obiettivi operativi assegnati alle unità organizzative all'interno del PdP 2020-2022. Questa esperienza ha pertanto permesso di sperimentare anche un primo, importante, coinvolgimento del personale nella pianificazione strategica e operativa dell'Amministrazione.

- 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 divulgative, didattica online, divulgazione a carattere metrologico con un portale, un profilo Facebook e un canale YouTube specificatamente dedicati allo scopo, riconoscibili con il brand “Simisura.it”.

In un contesto di multidimensionalità della performance organizzativa, l'insieme delle suddette azioni rafforza la cultura della valutazione; rende più efficaci i processi di *on-boarding*; 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.

10. CONCLUSIONI

L'Organismo Indipendente di Valutazione, prende atto che la struttura amministrativa ha affrontato al meglio il ciclo della performance nonostante il periodo emergenziale.

Da apprezzare l'intenzione di attivare il progetto pilota in via sperimentale per estendere la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale anche al personale di ricerca titolare di incarichi di responsabilità gestionale. Al riguardo si rileva che l'emergenza pandemica esplosa nel corso del 2020 non ha permesso la realizzazione del sopradetto progetto pilota, nonostante la nuova Direzione scientifica si sia dimostrata molto interessata alla realizzazione del progetto, la cui concretizzazione, come rappresentato dall'Ente, è prevista a partire dal 2022.

L'OIV raccomanda di pianificare un'attività di coordinamento 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”, nonché di affinare, rendendoli più sfidanti, gli obiettivi annuali

*Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM)*

assegnati al Direttore generale, con una maggiore specificazione degli stessi, definendo una pesatura degli obiettivi, sulla base della loro complessità gestionale, un indicatore e un risultato atteso.

Infine, tenuto conto di quanto disposto dal D.Lgs 74/2017 e preso atto che INRiM svolge un particolare ruolo nei confronti della Comunità, in quanto Ente Metrologico Primario, nell'ambito del quale il cittadino diventa *utente non consapevole* beneficiando, non in maniera diretta, dei servizi che INRiM svolge per le imprese e per gli altri Enti (tarature, disseminazione e mantenimento dei campioni primari), si raccomanda l'adozione di adeguati sistemi di rilevamento del grado di soddisfazione degli utenti e cittadini in relazione alle attività e servizi erogati. Al tal fine, l'assegnazione, all'interno del Pdp 2021-2023, dello specifico obiettivo al Servizio Gestione Qualità, in collaborazione con la Direzione scientifica: *Realizzazione indagine di Customer Satisfaction per i servizi di certificazione tecnica*, che prevederà la realizzazione di un'indagine di Customer Satisfaction in grado di rappresentare la peculiarità dei servizi resi ai clienti (imprese, Enti, laboratori...) va proprio nella direzione delineata. Nel corso del 2021 si procederà alla verifica dell'indicatore relativo, identificato, come riferito dall'Amministrazione, da un Report sull'indagine suddetta.

Roma, 1 luglio 2021

Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Vincenzo Di Felice

(Firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice dell'Amministrazione digitale e norme ad esso connesse)