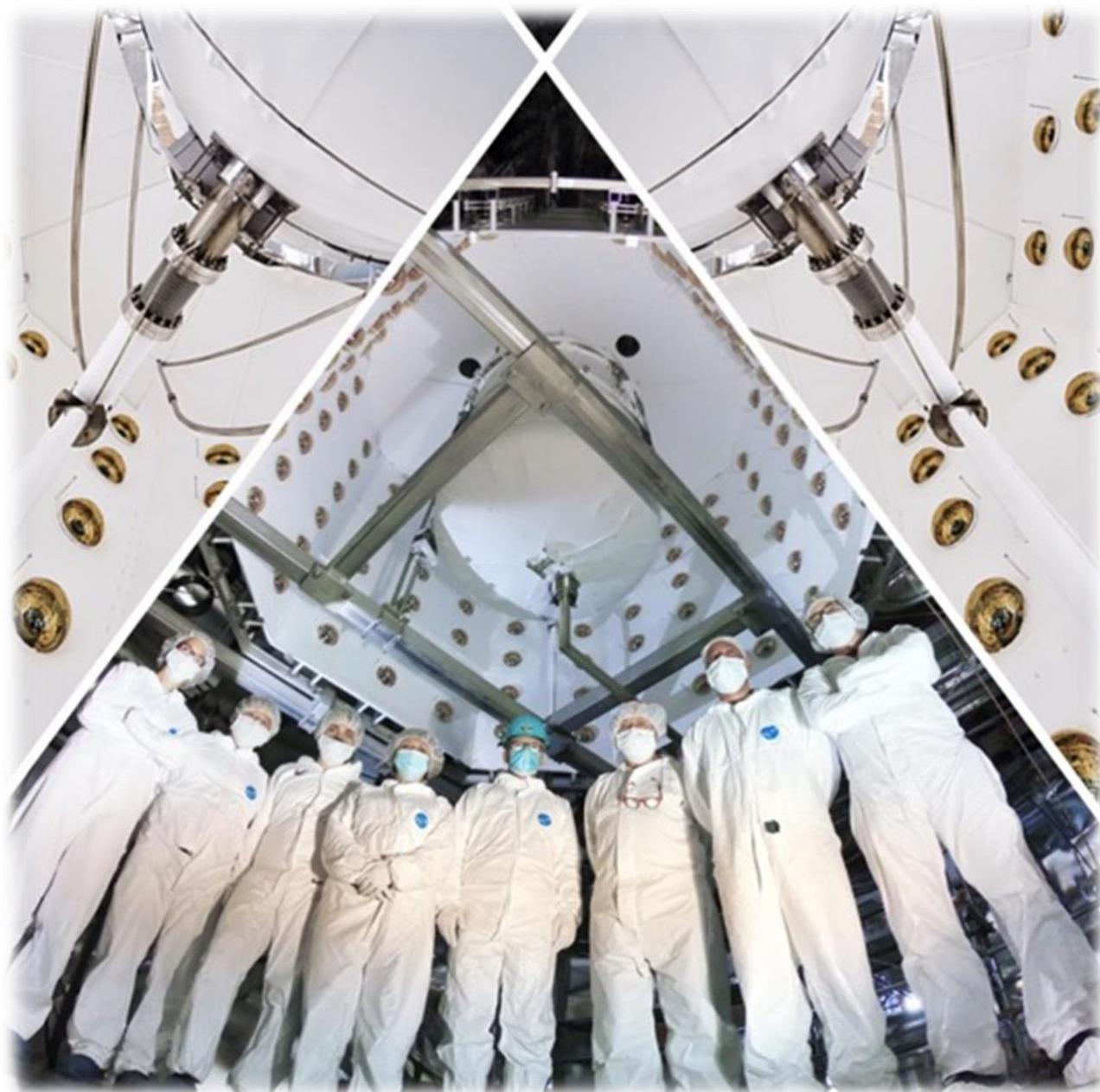


RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)



¹ In copertina il neutron veto dell'esperimento XENONnT, installato ai Laboratori Nazionali del Gran Sasso durante l'estate 2020 da ricercatori e tecnici dell'INFN, nel pieno rispetto delle normative anti-CoViD-19.
© Collaborazione XENON/LNGS.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

1 PRESENTAZIONE E INDICE

Scopo

La presente relazione è redatta ai sensi della lettera a) del comma 4 dell'art. 14 del DLgs 150 del 2009 ed ha lo scopo di analizzare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nel ciclo della performance al fine di rafforzarlo, identificando punti di forza e debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance dell'anno precedente e le relative azioni di miglioramento.

Gli oggetti di valutazione sono:

- **il Sistema** di misurazione e valutazione dell'Ente;
- **il Modello di funzionamento:** valutazione sulle modalità con le quali l'Ente ha strutturato la propria organizzazione al fine di realizzare correttamente e in modo efficace le attività previste dal ciclo della *performance*.
- **il Ciclo della performance integrato²:** valutazione dei principali ambiti in termini di **funzionamento** e di **compliance** rispetto ai controlli e ai criteri definiti dalla norma e dalle delibere di riferimento (l'insieme delle indicazioni, dei processi e delle procedure poste in essere, in applicazione di quanto definito nel Sistema, al fine di avere la ragionevole certezza di produrre risultati utili alla realizzazione della performance attesa);

Le valutazioni sono qualitative e sono realizzate sulla base dell'osservazione dei comportamenti agiti e dei documenti, degli atti, dei processi e delle attività rilevate effettivamente poste in essere, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente.

Le valutazioni sono formulate in termini di maturità (in relazione a quanto previsto dalla normativa di riferimento) rispetto alle fasi del Ciclo dei Deming:

1. Non risultano elementi rilevati in merito a tale ambito;
2. P - *Plan*. Le attività sono principalmente pianificate;
3. D - *Do*. Sono rilevabili attività realizzate ed eseguite. Sono stati raccolti i dati a supporto delle fasi "Check" e "Act";
4. C - "*Check*" Le attività realizzate sono oggetto di monitoraggio. Risultano processi di misurazione, confronto con i target attesi e analisi dei gap in ottica di miglioramento (con individuazione delle azioni correttive da implementare). L'informazione è gestita in modo funzionale alla realizzazione della fase "Act";
5. A - "*Act*" Le fasi precedenti risultano riesaminate. Risultano attività implementative delle azioni di miglioramento dei processi collegati all'ambito del ciclo della performance analizzato.
6. *PDCA*: le fasi precedente sono sistematiche. Risultano pienamente funzionanti e tra di loro integrate e coordinate.

Le attività di analisi della presente relazione, in considerazione della crisi pandemica causata dal COVID-19 che ha caratterizzato in modo significativo il ciclo della performance del 2020, si sono concentrate

² Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, adottato con deliberazione ANAC n. 1064/2019, ha dedicato un paragrafo proprio all'integrazione tra Piano Trasparenza e Prevenzione Corruzione (PTPC) e performance, ricordando, in primo luogo, che l'esigenza di integrare alcuni aspetti dei suddetti strumenti discende da precise previsioni legislative (art. 1 comma 8 della L. n. 190/2012 e art. 44 del D.lgs. n. 33/2013) e ampliando il raggio di azione di tale dinamica di coordinamento del PTPC con i documenti individuati dal D.lgs. n. 150/2009, cioè il Piano e la Relazione annuale sulla performance e il sistema di misurazione e valutazione della performance.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

sulle attività pianificate e in fase di realizzazione nel 2021 e sull'analisi degli eventuali scostamenti rispetto al ciclo della performance 2020.

Contesto di riferimento

Il Piano Triennale di attività (PTA) dell'INFN 2020-2022, approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 15521 del 29 maggio 2020 e approvato dal MUR con nota n. 15602 del 20 ottobre 2020, presenta la programmazione strategica delle attività dell'Ente nei tre anni. È costruito per descrivere in modo sintetico e operativo le risorse e i finanziamenti legati sia all'attività di base dell'Istituto (la Missione) sia ai progetti speciali.

Il PTA definisce gli obiettivi strategici generali che l'INFN intende realizzare e che sono di carattere prettamente scientifico: l'Istituto in quanto ente pubblico di ricerca vigilato dal MUR è, per dettato normativo, soggetto alla competenza dell'ANVUR e quindi alla Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR).

I documenti del ciclo della performance sono elaborati da un Gruppo di Lavoro, costituito nel settembre 2018.

Con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 15338 del 29 novembre 2019 è stato conferito l'incarico di Organismo Indipendente di Valutazione monocratico (di seguito OIV) al dott. Fabrizio Rotundi, che ha iniziato la sua attività in data 15 gennaio 2020.

In data 28 febbraio 2020, con deliberazione n. 15448, il Consiglio Direttivo ha approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP o Sistema) per l'anno 2020, previo parere vincolante positivo dell'OIV.

Il SMVP approvato, ha completamente rivisto e riscritto il precedente, risalente al 2011, con l'intento di renderlo applicabile al ciclo gestione della performance che si sarebbe dovuta avviare nel corso del medesimo anno.

La crisi pandemica causata dal COVID-19 ha reso difficile rispettare la piena applicazione del Sistema e le tempistiche previste nel documento.

La Relazione sulla Performance per l'anno 2019 e il Piano della Performance 2021-2022 sono stati approvati rispettivamente con le deliberazioni del Consiglio Direttivo nn.15593 e 15594 del 27 luglio 2020.

Nel gennaio 2020 l'INFN ha dato seguito alla procedura concorsuale indetta nell'anno 2019, ai fini dell'ampliamento della Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance, che costituisce il supporto tecnico dell'OIV dell'Istituto, per lo svolgimento dei compiti di cui all'articolo 14, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Detta procedura concorsuale, a causa dell'emergenza pandemica, si è conclusa nel settembre 2020, portando ad un effettivo ampliamento dell'organico della citata struttura nel dicembre dello stesso anno.

Dal 1° settembre 2020 si è assistito ad un avvicendamento del titolare della funzione di Direttore Generale, pertanto, in sostituzione del dott. Bruno QUARTA, con contratto in scadenza, è stato nominato il dott. Nando MINNELLA.

Nel mese di dicembre 2020, il componente dell'OIV monocratico, ha rassegnato le proprie dimissioni dall'incarico, rendendo necessaria l'attivazione delle procedure selettive per la nomina di un nuovo Organismo monocratico. Il nuovo componente dell'OIV monocratico dell'INFN è stato nominato quindi con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 15762 del 29 gennaio 2021 nella persona del dott. Massimo De Angelis e si è insediato nel ruolo a far data dal 15 febbraio 2021.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

Il 9 dicembre 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato, in applicazione della legge 17 luglio 2020, n. 77, le linee guida sul “Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e sugli indicatori di performance”, funzionali a un’adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile nelle Pubbliche Amministrazioni. Il POLA, sentite le organizzazioni sindacali e presentato al Comitato Unico di Garanzia (CUG), è stato successivamente inserito quale sezione del Piano della Performance 2021-2023; al suo interno sono stati declinati particolari obiettivi da rendicontare nella Relazione sulla Performance.

In data 26 febbraio 2021 con deliberazione n. 15814, è stato approvato, in conformità con il POLA, il nuovo “*Disciplinare per applicazione dell’istituto del lavoro agile nell’INFN*”, che ha sostituito quello già approvato nel 2019.

In data 26 febbraio 2021 con deliberazione n. 15784 è stato approvato il nuovo SMVP, aggiornato al fine di rendere operative le raccomandazioni e le proposte di miglioramento contenute nel parere vincolante (del 19 febbraio 2020) rilasciato dall’OIV sul precedente SMVP e in applicazione delle disposizioni normative intervenute successivamente, nonché per aggiornare il Sistema al contesto di riferimento.

Le tempistiche e le modalità organizzative interne dell’Istituto per la presentazione degli atti agli organi deliberativi non hanno consentito al nuovo OIV, in fase di insediamento, di rilasciare il parere previsto dall’art. 7 comma 1 del D.lgs. 150/2009 che sarà formulato nella presente relazione.

In data 31 marzo 2021 con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 15832 è stato approvato il Piano della Performance 2021-2023.

2 VALUTAZIONE DELL’IDONEITÀ DELL’IMPIANTO COMPLESSIVO DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente è complessivamente adeguato ad assicurare il corretto svolgimento del ciclo della performance, anche alla luce delle specificità dell’Ente e del contesto. Le raccomandazioni formulate nella presente relazione hanno lo scopo di integrare il documento con necessari interventi volti a prevedere la gestione di possibili criticità tipiche dei processi di misurazione e valutazione della performance, a migliorare la sua completezza rispetto a quanto indicato dalle linee guida di riferimento (e in alcuni casi già attuato nell’Ente³) e a rafforzare la capacità del ciclo della performance di rilasciare informazioni utili a supportare il processo decisionale e del vertice e di essere uno strumento di management e di controllo direzionale.

Sulla base delle attività realizzate, pianificate e in fase di implementazione, **la valutazione dell’impianto complessivo del ciclo della performance è sostanzialmente positiva**, caratterizzato da un miglioramento progressivo delle sue fasi. Il modello organizzativo risulta essere oggetto di graduale adeguamento per supportare la crescita di maturità del ciclo della performance.

Le **fasi** del ciclo della performance **con i principali punti di forza** in termini di maturità ad oggi (con riferimento al periodo 2020), risultano essere:

- La pianificazione strategica e la programmazione operativa (per gli aspetti relativi al *cascading* degli obiettivi strategici in obiettivi specifici e operativi, la funzionalità delle macro-aree rispetto alle attività “core” di ricerca dell’Ente, il raccordo con il Piano della Trasparenza e Prevenzione della corruzione, il Piano triennale delle azioni positive e l’assegnazione degli obiettivi nella struttura organizzativa);

³ E.g.: pianificazione di implementare sistemi gestionali a supporto del ciclo della performance, progetto in corso di knowledge management, modalità di gestione ed erogazione della formazione al personale.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

- Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane (relativamente all'avvio e alle modalità con cui l'Ente sta gestendo e realizzando i percorsi formativi del personale);
- L'attuazione degli obblighi di trasparenza e loro integrazione nel ciclo della performance.

Le principali aree di miglioramento (con riferimento al periodo 2020) sono:

- Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane (relativamente all'attuazione della misurazione e valutazione delle performance individuali);
- Modello organizzativo, Programmazione operativa, Monitoraggio e reporting in itinere del ciclo della performance (relativamente all'assenza della funzione di controllo di gestione e di un sistema gestionale integrato di supporto al ciclo della performance e al rispetto delle tempistiche di svolgimento del ciclo previste nel SMVP);
- Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e standard di qualità (attualmente l'utilizzo dei dati del ciclo della performance è prevalentemente limitato al miglioramento del Sistema che regola il ciclo della performance). A tendere si auspica una piena applicazione del Sistema ed attuazione del ciclo della performance anche per consentire, ad esempio, l'impiego dei dati per la creazione di percorsi di sviluppo e valorizzazione del personale (con attenzione alle tematiche di "genere" e di "pari opportunità") e al miglioramento del rapporto tra il valutato e valutatore per generare un processo virtuoso di analisi critica e di apprendimento.

Di seguito le analisi, le valutazioni e le raccomandazioni di dettaglio per ciascun oggetto di valutazione.

1	PRESENTAZIONE E INDICE	2
2	VALUTAZIONE DELL'IDONEITÀ DELL'IMPIANTO COMPLESSIVO	4
3	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	6
4	IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI FUNZIONAMENTO	8
5	CHECK-UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE INTEGRATO	11
5.1	Pianificazione strategica	12
5.2	Programmazione operativa	13
5.3	Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	15
5.4	Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane.....	16
5.5	Monitoraggio e reporting in itinere del ciclo della performance	17
5.6	Attuazione degli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e loro integrazione nel ciclo della performance.....	18
5.7	Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e standard di qualità.....	20
6	DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV	21
6.1	Pianificazione attività di follow-up.....	22
	APPENDICE A	22

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

3 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

• Premessa

Nella presente sezione si esprime una valutazione sia sul livello di *compliance* del Sistema di misurazione e valutazione della performance (presenza di requisiti strutturali richiesti dalle norme), sia sull'adeguatezza di quanto riportato, in termini di:

- ✓ contestualizzazione e applicabilità all'ente di quanto previsto nel Sistema;
- ✓ chiarezza e comprensibilità del Sistema;
- ✓ esaustività di quanto riportato nel Sistema.

• **Analisi: punti di forza e aree di miglioramento**

Nel SMVP del 2020 si evince la volontà di procedere progressivamente all'applicazione delle procedure, iniziando con la misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'INFN e con la valutazione della performance individuale del Direttore Generale, dei Direttori dell'Amministrazione Centrale e dei Responsabili delle diverse Unità Organizzative che percepiscono la relativa indennità di posizione.

Il SMVP, con riferimento alla performance organizzativa, ha disciplinato le modalità di misurazione e valutazione della performance legata agli aspetti più strettamente gestionali e organizzativi, al fine di mantenere e di migliorare l'eccellenza dell'Ente nella ricerca

Il SMVP aggiornato al 2021 è stato elaborato al fine estendere concretamente la misurazione e valutazione della performance individuale (personale tecnico/amministrativo di livello IV-VIII).

Nel Sistema aggiornato le dimensioni che risultano misurare la performance individuale sono:

1. i risultati che possono essere raggiunti attraverso:
 - a. la partecipazione ad attività e progetti dell'amministrazione nel suo complesso;
 - b. la partecipazione ad attività e progetti dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c. le attività individuali legate ad obiettivi individuali specificatamente assegnati.
2. i comportamenti organizzativi e professionali, intesi anche come capacità di valutare i propri collaboratori.

Nel SMVP risultano anche descritte le fasi, i soggetti e le responsabilità che sono il contenuto delle modalità attuative del ciclo della performance.

Il sistema risulta essere stato elaborato in modalità "*accountability*", ossia per dare evidenza delle modalità di misurazione e valutazione delle performance da parte dell'Ente: è previsto che gli esiti della valutazione siano documentati nella scheda individuale per essere comunicati dal valutatore in occasione di un colloquio appositamente convocato con il dipendente (valutato); la scheda viene sottoscritta dal valutato per accettazione ovvero, in caso di non accettazione, per presa visione.

Gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'INFN sono stati aggregati secondo le seguenti macro-aree:

- Organizzazione;
- Funzionamento;
- Gestione delle risorse umane.

Nel SMVP, con riferimento alla valutazione partecipativa, l'Ente ha proceduto con una ricognizione degli stakeholder; dalle interviste condotte ai fini della redazione della presente relazione è emerso che si procederà, nelle successive revisioni del SMVP, all'attuazione della valutazione partecipativa e ad un maggiore sviluppo della suddetta mappatura con l'inclusione dell'interesse e dell'influenza degli stakeholder sull'Ente.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

Nel Sistema 2021 l'integrazione e il collegamento logico tra il Sistema ed il processo di programmazione economico finanziaria e di bilancio è rappresentato

- dalla coerenza del calendario con cui si sviluppano i processi di elaborazione dei documenti nell'ambito del ciclo della performance e dal coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolti;
- dal Piano degli Indicatori e dei Risultati Attesi di bilancio.

• **Raccomandazioni**

La finalità del Sistema di misurazione e valutazione della performance è di regolamentare e descrivere tutte le fasi del ciclo della performance e le modalità con cui devono essere attuate. *“Il SMVP è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance.”*

Premesso quanto sopra, di seguito, sulla base di quanto sopra analizzato, sono riportati alcune raccomandazioni:

- precisare che gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici;
- rappresentare le modalità di integrazione degli strumenti di rilevazione dei dati di performance con i sistemi informativi a supporto dei differenti processi;
- esporre le modalità di integrazione e interazione del ciclo della performance con il sistema dei controlli interni (controllo di regolarità amministrativa e contabile, Raccordo con la trasparenza e la prevenzione della corruzione) e con il Piano Triennale delle Azioni positive.

Conformemente a quanto previsto dalla norma, si raccomanda inoltre:

- di adeguare il SMVP con l'introduzione del lavoro agile: l'introduzione di questa nuova modalità di esecuzione del rapporto di lavoro impone una riflessione circa l'adeguatezza complessiva del Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- di prevedere nel Sistema che gli obiettivi di performance organizzativa individuati nel POLA e valutati anche dall'OIV, devono trovare una corrispondente rendicontazione in un'apposita sezione della Relazione annuale sulla performance⁴.

Si raccomanda di descrivere con maggior dettaglio le responsabilità associate ai ruoli che intervengono nel ciclo della performance: ad esempio, gli OIV forniscono, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al SMVP.

E' fortemente raccomandato che il Sistema includa le previsioni, da parte del soggetto competente (es.: ufficio procedimenti disciplinare, responsabile della Trasparenza e della prevenzione della corruzione) delle comunicazioni all'OIV ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione di quanto previsto ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e per i procedimenti avviati per i casi di Responsabilità Dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del DLgs 165 del 2001.

Con riferimento alla valutazione partecipativa, si evidenzia che sistema dovrebbe prevedere maggiori dettagli sui criteri (anche se in forma di principi) per procedere con la valutazione partecipativa, dando attuazione alla quanto previsto dall'art. 19 bis del D.lgs. 150/09.

⁴ Linee guida sul POLA del 9.12.2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

Sviluppare nel SMVP la sezione relativa alla previsione (contestualizzata nell'Ente) di tutte le premialità (non solo remunerative) nelle more di una loro effettiva applicazione e nell'ottica di una implementazione graduale (es. artt. 20-27 del D.lgs. 150/09).

Con riferimento alle “*modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio*”, nel corpo del documento del Sistema risulta che il raccordo e l'integrazione trova evidenza solo nella fase di pianificazione dei diversi interventi. Si raccomanda di sviluppare le attività che abilitano l'effettivo raccordo ed integrazione del ciclo della performance con i documenti di programmazione e di bilancio (le modalità con cui il raccordo è sviluppato).

Si raccomanda di inserire delle tabelle, grafici sinottici e/o mappa concettuale per favorire la comprensione del funzionamento del ciclo della performance nell'ente e per rappresentare *l'albero della performance* (articolazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi), il collegamento con i documenti di pianificazione e programmatici dell'Ente e l'integrazione del ciclo della performance e la sua funzionalità rispetto al processo di valutazione della qualità della ricerca.

Si raccomanda di valutare l'opportunità di evidenziare e descrivere con maggiore dettaglio le modalità di svolgimento della funzione di monitoraggio del ciclo della performance e le caratteristiche degli indicatori.

Infine, si raccomanda di associare il concetto di performance organizzativa individuale agli obiettivi (e quindi ai risultati) riferibili al ruolo del valutato e, di conseguenza, all'area o alla struttura organizzativa cui egli può direttamente contribuire.

- **Valutazione**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato in data 26 febbraio 2021 con deliberazione n. 15784 evidenzia importanti e significativi miglioramenti rispetto al Sistema precedente approvato nel 2020: in particolare si evidenzia la previsione dell'applicazione della performance individuale al personale IV-VIII che riflette e conferma un approccio di implementazione progressiva della normativa in materia di valutazione della performance, anche sulla base delle risultanze che emergono dalla sua applicazione, per procedere con una graduale contestualizzazione della normativa interna che regola il ciclo della performance rispetto alle fattispecie e alle caratteristiche dell'Ente.

L'OIV, anche alla luce di un'analisi del documento rispetto a quanto previsto dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'ANVUR, in questa sede rilascia il parere previsto dall'art. 7 comma 1 del D.Lgs 150/2009 che non è stato possibile rilasciare in fase di approvazione del Sistema a causa della recente nomina dell'OIV che è coincisa con l'iter di deliberazione del Sistema già avviato.

4 IL MODELLO ORGANIZZATIVO E DI FUNZIONAMENTO

- **Premessa**

Nella presente sezione si esprime una valutazione *sulle modalità organizzativo con le quali l'Ente si è strutturato al fine di attuare quanto previsto dal Sistema e svolgere correttamente le attività previste dal ciclo della performance.*

- **Analisi: punti di forza e aree di miglioramento**

Si rileva che, sviluppando quanto già previsto dal SMVP vigente nel 2020, in fase di assegnazione e valutazione degli obiettivi, il SMVP aggiornato nel 2021 ha previsto la regolare attuazione di momenti di

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

feedback attraverso la possibilità di svolgere dei colloqui diretti fra valutatore e valutato (ad esempio aventi come oggetto il livello di fattibilità degli obiettivi, la loro coerenza rispetto al ruolo nella organizzazione, il loro contributo rispetto ai margini di miglioramento individuale).

Nel SMVP 2021 il confronto è previsto sia nella fase iniziale della programmazione e sia nella fase finale della valutazione per condividere le valutazioni all'interno della stessa articolazione organizzativa.

Nel 2020 e nel 2021 sono stati inoltre organizzati corsi formativi in tema di performance finalizzati ad una chiara esposizione e illustrazione del SMVP al fine di agevolarne la sua applicazione concreta: ai corsi si evidenzia e si apprezza la diretta partecipazione come relatori sia del Coordinatore del gruppo di lavoro della performance e sia del Direttore delle risorse umane.

I componenti del Consiglio Direttivo dell'Istituto sono stati destinatari di un intervento formativo al quale ha partecipato in qualità di docente un dirigente della Funzione Pubblica.

L'attività formativa sui temi della performance è proseguita anche nei confronti di una parte del personale, in particolare Segretari di Direzione, Responsabili dei servizi del personale presso le Strutture e Rappresentanti del personale INFN e successivamente con il necessario coinvolgimento di tutti i Responsabili di unità organizzative e di tutto il personale nei livelli IV-VIII.

Si rileva in particolare (in termini di *best practice*) la somministrazione delle schede di gradimento alla fine del corso di formazione e la valutazione di impatto⁵ volta ad avere una formazione di qualità. Attraverso la scheda di gradimento l'ente misura la sensazione del partecipante alla fine dell'intervento formativo, mentre con la valutazione d'impatto si vuole misurare, a distanza di tempo (risulta mediamente 3-4 mesi dall'erogazione del corso), il grado di applicazione delle nozioni apprese e delle competenze acquisite. Al fine di favorire questa valutazione integrata della formazione all'interno dell'Istituto, è stato istituito un gruppo di lavoro che monitora gli esiti della formazione erogata.

Nel 2020 tuttavia si rileva che l'applicazione concreta del Sistema è stata parziale a causa delle misure governative per il contenimento del contagio da COVID-19. Nel corso del 2021 risulta essere stato intrapreso il processo di assegnazione degli obiettivi individuali al personale come previsto dal SMVP.

Dalle interviste condotte in fase di predisposizione della presente relazione è stato rilevato inoltre quanto segue:

- allo stato attuale non esiste un sistema informativo integrato per la gestione del ciclo della performance; risulta essere in corso la valutazione per l'individuazione e acquisizione di un applicativo che sia utile alla gestione in materia di performance e che possa collegarsi agevolmente alle altre piattaforme software esistenti;
- non risulta la nomina del Responsabile per la transizione digitale;
- non è prevista una funzione di controllo di gestione sistematicamente inserita nell'organizzazione dell'INFN. Tuttavia, dalle informazioni rilevate, si evince che è in atto una riorganizzazione interna dove è prevista una funzione avente come oggetto le attività di controllo di gestione di cui al D.Lgs 286/99;
- le caratteristiche e le modalità di funzionamento del ciclo della performance risultano essere quelle previste dal Sistema;
- presso l'INFN è stata individuata una Struttura tecnica permanente di supporto dell'OIV con un suo responsabile, coordinata dal Direttore Generale (come stabilito nel disciplinare⁶ organizzativo dell'Amministrazione Centrale). Tale struttura è stata recentemente ampliata con l'assunzione, a seguito di procedura concorsuale, di un funzionario amministrativo con contratto di lavoro a tempo determinato della durata di due anni;

⁵ La valutazione d'impatto risulta realizzata solo per i corsi di formazione strategicamente rilevanti.

⁶ Deliberazione del Consiglio direttivo n. 14890 del 26.09.2018, art. 3 comma 4.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

- L'Ente, al fine di favorire l'applicazione e lo sviluppo di quanto previsto nel Sistema, nella seconda metà del 2018 ha costituito un gruppo di lavoro dedicato, anche per avviare un processo di adeguamento dei documenti del ciclo della Performance al fine di renderli aderenti al contesto operativo dell'Ente.

Il primo aggiornamento del SMVP (anno 2020) è dipeso in primo luogo dall'esigenza di adeguare il documento alle indicazioni fornite dall'Ufficio per la Valutazione della Performance (UPV) del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) della Presidenza del Consiglio dei Ministri (PCM) e di cui alle linee guida n. 2 del dicembre 2017; inoltre è stato necessario rendere coerente il documento con il livello effettivo di applicazione dell'intero ciclo della performance nell'Istituto che ha tenuto conto degli indirizzi metodologici e applicativi emanati dall'UPV con le linee di indirizzo contenute nelle Direttive n. 1 e 3 rispettivamente del giugno 2017 e del novembre 2018.

L'Ente intende procedere all'implementazione di una rete di sistemi informativi unica e completa che raccolga tutti i dati per una corretta esposizione di obiettivi, indicatori, target e che consenta successivamente l'inserimento dei dati relativi al monitoraggio e alla valutazione della performance. Allo scopo sono stati visionati dei pacchetti applicativi che potrebbero essere utili alla gestione informatica del Sistema.

Si ritiene degno di nota menzionare il progetto in corso di *knowledge management* intrapreso e curato dalla Direzione Servizi alla Ricerca, volto alla gestione dei flussi di comunicazione quale strumento per l'ottimizzazione e la riduzione dei carichi di lavoro interni, attraverso anche la creazione di *community* interne e lo sviluppo di piattaforme *social* per creare sinergie informative (per esempio come la creazione di una *intranet* di supporto, con una gerarchia dell'interazione della comunicazione all'interno degli strumenti stessi di confronto tra ricercatori). L'impatto di queste attività all'interno dei canali di comunicazione è la generazione di informazioni che soddisfano le esigenze informative degli stessi utenti massimizzando la condivisione del *know how*.

Dalle interviste risulta che l'Ente ha reagito prontamente alla gestione della pandemia grazie al supporto della Divisione Sistemi Informativi. A tendere, entro il 2021, è prevista l'assegnazione a tutto il personale della firma digitale per ulteriormente agevolare l'attività lavorativa da remoto.

Infine, si rileva che è in atto una riorganizzazione interna con un nuovo organigramma e una revisione dei processi interni volta ad avere una visione più chiara su "chi fa che cosa" e per gestire una attuale frammentazione delle responsabilità che può compromettere il monitoraggio e l'efficacia delle attività.

- **Raccomandazioni**

Si raccomanda di valutare l'opportunità di dar seguito a quanto oggi risulta essere in *fieri*: attivazione di una funzione di controllo di gestione e l'implementazione di un sistema gestionale integrato (con altri strumenti e applicativi gestionali interni) a supporto del ciclo della performance: in particolare si evidenzia l'importanza di un raccordo del controllo interno per trasformare i dati gestionali in informazioni gestionali a supporto del processo decisionale del vertice.

Si apprezza e si raccomanda di proseguire il progetto di *knowledge management* intrapreso: i risultati attesi del progetto si ritiene possano svolgere una funzione rilevante perché abilitanti rispetto alle attività *core* dell'Ente e quindi al miglioramento delle performance: valutare anche l'opportunità di sviluppare un *Scientific*

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.Lgs. n. 150/2009)

Knowledge Management System o un sistema equivalente o con permetta di perseguire le stesse finalità⁷. Si raccomanda di monitorare e procedere sempre garantendo il dialogo e l'interoperabilità tra i sistemi interni di gestione e i database, anche grazie al supporto della business intelligence.

Con riferimento alla Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV si raccomanda di assicurare quanto previsto della Linee guida n. 2 del 2017 dell'UVP del Dipartimento della funzione pubblica, in applicazione di quanto previsto dai commi 9 e 10 del D.Lgs 150/09⁸, in particolare per gli aspetti di collocazione nell'organizzazione e riporto funzionale verso l'OIV.

Si ricorda l'importanza del ruolo assegnato al responsabile della transizione digitale che può essere rilevante al fine assicurare l'armonizzazione della digitalizzazione in senso ampio e con un potenziale impatto sulla performance dell'Ente significativo, specialmente in una fase in cui l'informatizzazione è a supporto della nuova modalità di lavoro con accesso remoto. La figura del Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD) è stata introdotta con il codice dell'amministrazione digitale⁹.

- **Valutazione**

Il modello organizzativo (inteso come l'insieme delle strutture e degli strumenti organizzativi a supporto dell'implementazione e dell'effettivo funzionamento del ciclo della performance) risulta essere ad oggi in una fase di pieno sviluppo. Alcuni aspetti funzionali al monitoraggio (come il controllo di gestione) risultano essere solo pianificati. In conclusione, e anche alla luce della nuova prossima revisione organizzativa, il modello organizzativo a tendere risulta avere, sulla base delle informazioni rilevate, tutte le potenzialità per supportare e rafforzare il ciclo della performance in tutte le sue fasi.

5 CHECK-UP SULLE FASI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE INTEGRATO

In questa sezione sono riportate le principali considerazioni riguardanti la messa in opera e il corretto funzionamento del ciclo della performance dell'Ente, in seguito alle verifiche realizzate:

⁷ Un applicativo centralizzato delle informazioni digitalizzate relative alle *lesson learned* o alle nuove conoscenze maturate sui processi organizzativi e gestionali. Un sistema *Scientific Knowledge Management System* (o simile) si adatta a tutti i tipi di strutture e attività, consentendo la raccolta, la navigazione, l'archiviazione e la condivisione dei dati all'interno di un'organizzazione. Lo scopo deve essere agevolare la trasformazione dei dati e delle informazioni in conoscenza facilmente "trovabile" e "usabile". Attualmente nell'ente uno strumento simile è utilizzato dai sistemi informativi (sistema di *ticketing* che raccoglie una serie di risposte relative ad un certo aspetto che confluiscono in un database utile alla risoluzione delle criticità generando informazioni utili).

⁸ Dotare l'OIV di "un'adeguata struttura tecnica, in possesso delle conoscenze e delle competenze professionali necessarie per il supporto delle funzioni proprie dell'OIV (quali, ad esempio, conoscenza della struttura organizzativa dell'amministrazione, capacità di analisi dei processi, conoscenza dei sistemi di pianificazione e controllo, utilizzo dei sistemi informativi, etc.) e individuazione, all'interno dell'amministrazione, della collocazione più adeguata per tale struttura, al fine di garantire l'indipendenza funzionale operativa dell'OIV".

⁹ Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) è un testo unico che riunisce e organizza le norme riguardanti l'informatizzazione della Pubblica Amministrazione nei rapporti con i cittadini e le imprese. Istituito con il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, è stato successivamente modificato e integrato prima con il decreto legislativo 22 agosto 2016 n. 179 e poi con il decreto legislativo 13 dicembre 2017 n. 217 per promuovere e rendere effettivi i diritti di cittadinanza digitale;

L'articolo 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale obbliga tutte le amministrazioni a individuare un ufficio per la transizione alla modalità digitale - il cui responsabile è il RTD - a cui competono le attività e i processi organizzativi ad essa collegati e necessari alla realizzazione di un'amministrazione digitale e all'erogazione di servizi fruibili, utili e di qualità. **Di seguito alcune funzioni di sua competenza:** indirizzo, pianificazione, coordinamento e monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture anche in relazione al sistema pubblico di connettività; accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici e promozione dell'accessibilità; analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

- sulla coerenza del processo e sulla sua tenuta generale rispetto allo spirito della normativa (**valutazione circa l'effettivo funzionamento del ciclo di performance**);
- sulla correttezza metodologica e sulla completezza di quanto realmente messo in opera per ogni fase del ciclo della performance rispetto alle indicazioni della normativa (**valutazione dei controlli interni**).

Di seguito sono analizzati i principali ambiti del ciclo della performance.

5.1 Pianificazione strategica

- **Premessa**

Relativamente all'area considerata si procede con la valutazione della fase che inizia con l'analisi strategica e le attività propedeutiche alla programmazione pluriennale (analisi di contesto, coinvolgimento di stakeholder interni e esterni, etc...), per passare alla individuazione delle aree strategiche (e outcome), degli obiettivi strategici (con relativi indicatori e target) e alla relativa allocazione delle risorse.

- **Analisi: punti di forza e aree di miglioramento**

L'INFN nel proprio PTA definisce gli obiettivi strategici che intende realizzare e che sono di carattere prettamente scientifico; in quanto ente pubblico di ricerca vigilato dal MUR, è per dettato normativo soggetto alla competenza dell'ANVUR e quindi alla Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) e cioè alla valutazione della qualità dei processi, dei risultati e dei prodotti delle attività di ricerca. La valutazione ANVUR ha di fatto mostrato che l'INFN è in grado di soddisfare in maniera eccellente le performance legate alla ricerca, scopo primario dell'Ente.

Per realizzare gli obiettivi strategici, l'attività di ricerca necessita di un'azione amministrativa che funga da supporto e facilitazione e che consenta ai ricercatori di concentrare la propria attenzione sulle sfide esistenti. Per questa ragione nell'Ente la misurazione e valutazione della performance organizzativa è stata legata agli aspetti più strettamente gestionali e organizzativi che devono consentire di mantenere e migliorare l'eccellenza dell'Ente nella ricerca.

Il Consiglio Direttivo definisce nel SMVP e nel Piano Triennale della Performance (PTP) le macro-aree maggiormente rispondenti alla fase di cambiamento che l'Istituto pensa di realizzare. A ciascuna delle aree sono associati degli obiettivi specifici e obiettivi operativi, in grado di garantire una piena coerenza con gli obiettivi strategici definiti in sede di elaborazione del PTA dell'Istituto.

L'obiettivo specifico descrive un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi ed è espresso attraverso una descrizione sintetica e si caratterizza come misurabile, quantificabile e, complessivamente, condiviso.

Gli obiettivi operativi declinano quelli specifici, rientrando tra gli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo.

Le aree strategiche nel 2020 sono state distinte in due macro-aree: a) Organizzazione e gestione delle Risorse umane e b) Funzionamento. Si è proceduto ad un affinamento del sistema nel 2021, anche in relazione alla previsione del POLA, individuando e distinguendo tre macro-aree: a) Organizzazione; b) Funzionamento; c) Gestione delle risorse umane.

A ciascuna delle aree sono stati associati obiettivi specifici e obiettivi operativi, in grado di garantire una piena coerenza con gli obiettivi strategici definiti in sede di elaborazione del PTA dell'Istituto.

Nel Piano Triennale della Performance 2020 e 2021, contestualmente al bilancio di previsione ed al bilancio consuntivo, è stato presentato un piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio al fine di illustrare gli

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

obiettivi della spesa, misurarne i risultati e monitorarne l'effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati.

La normativa che regola la gestione del ciclo della performance ha sempre messo in evidenza la necessità di raccordare tale ciclo con la programmazione finanziaria e di bilancio delle pubbliche amministrazioni; il riferimento lo si individua in diversi articoli del D.lgs. 150/2009 (art. 4 co. 1) e, in modo particolare, in seguito alle modifiche apportate allo stesso dal D.lgs. 74/2017 (art. 5 co. 1 e 7 co. 2 bis). Nell'art. 10 co. 1 ter, in particolare, è specificato che il Piano delle performance è adottato in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.

Lo scopo a cui tendere è, quindi, quello di garantire l'aggancio tra obiettivi strategici assunti e le risorse finanziarie da impiegare e quindi costruire un sistema di bilancio collegato alle performance.

I Piani della Performance dell'INFN, 2020-2022 e 2021-2023, sono stati elaborati come atti di programmazione adottati in coerenza con la programmazione strategica delineata nel Piano Triennale di Attività (PTA) e con quella economico-finanziaria e di bilancio dell'Ente, con il Piano Triennale delle Azioni Positive PTAP e con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), tenuto conto degli indirizzi metodologici e applicativi emanati dal DFP con le linee guida n. 1 del giugno 2017.

- **Raccomandazioni**

Lo scopo a cui tendere è quello di garantire l'aggancio tra obiettivi strategici assunti e le risorse finanziarie da impiegare e quindi costruire un sistema di bilancio collegato alle performance. Si raccomanda di sviluppare e continuare tale percorso, formulando obiettivi di performance collegati e funzionali agli indicatori di risultato individuati nel PIRA, di cui agli artt. 19 e 22 del D.lgs. n. 91 del 31 maggio 2011 e del DPCM 18 settembre 2012.

Si raccomanda l'identificazione (anche in via sperimentale e su un numero limitato) di indicatori di impatto per misurare e rappresentare l'effetto atteso o generato nella società delle attività dell'Ente, nell'ottica di creazione di valore pubblico.

- **Valutazione**

La fase oggetto di analisi complessivamente risulta nella sostanza sviluppata, implementata e oggetto di periodico miglioramento. La pianificazione strategica è conforme con quanto previsto dal Sistema.

5.2 Programmazione operativa

- **Premessa**

Verifica della coerenza del processo di programmazione seguito dall'Ente e contenuto nel Piano Triennale della Performance (PTP).

- **Analisi: punti di forza e aree di miglioramento**

Le fasi della programmazione annuale sono delineate nel SMVP.

Il processo attraverso il quale si perviene alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi prende avvio contemporaneamente alla predisposizione del Bilancio di Previsione, orientativamente nel mese di ottobre dell'anno precedente. Il Bilancio di Previsione deve essere approvato entro il 30 novembre.

In coerenza con gli obiettivi strategici generali del PTA, nel mese di ottobre, la Giunta Esecutiva definisce gli obiettivi specifici dell'INFN tra i quali anche gli obiettivi da assegnare al Direttore Generale.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

Il Direttore Generale declina e concorda con i Direttori, il Responsabile della Divisione Sistemi Informativi e dei Servizi Professionali dell'Amministrazione Centrale, gli obiettivi di gruppo e individuali relativi a ciascuna unità organizzativa, con i relativi indicatori e target.

A loro volta gli stessi soggetti individuano e condividono gli obiettivi di gruppo e individuali dei Responsabili delle Divisioni e dei Servizi che sottendono a ciascuna articolazione definendo indicatori e target di riferimento; secondo un processo a cascata; stesso *iter* anche per i Responsabili di Uffici dell'Amministrazione Centrale. Tenendo conto della specifica organizzazione, il Direttore di Direzione può affidare gli obiettivi alle singole unità organizzative congiuntamente con i rispettivi Responsabili.

I Responsabili degli Uffici concordano con il personale che afferisce al proprio ufficio e assegnano, obiettivi individuali che discendono dall'obiettivo di gruppo dell'unità organizzativa.

Analogamente il Direttore di ogni singola Struttura individua e condivide gli obiettivi di gruppo e individuali, indicatori e target con i Responsabili a capo delle diverse unità organizzative della sua struttura, così come descritta nel disciplinare organizzativo. I Responsabili delle unità organizzative concordano con il personale che afferisce al proprio ufficio, obiettivi individuali che discendono dall'obiettivo di gruppo dell'unità organizzativa stessa.

L'attività con cui si definiscono e si concordano gli obiettivi di performance organizzativa deve concludersi entro la fine del mese di dicembre, per consentire al Direttore Generale, con la collaborazione della Struttura Tecnica Permanente, di predisporre la proposta del "Piano della Performance".

Nella logica della programmazione partecipata, la proposta del "Piano della Performance" viene illustrata a tutti i componenti del Consiglio Direttivo, al fine di recepire eventuali contributi e suggerimenti in coerenza con la missione istituzionale dell'INFN. Il Piano della Performance nel suo complesso è approvato entro il 31 gennaio.

Entro il 28 febbraio gli obiettivi di performance, per l'anno di riferimento, devono essere assegnati a tutto il personale, anche utilizzando un'apposita applicazione informatica.

L'assegnazione degli obiettivi avviene con la consegna di apposite schede individuali il cui schema sarà utilizzato anche per le fasi successive di misurazione e valutazione

Nel corso del 2020 il Sistema ha trovato una parziale applicazione a causa delle misure governative per prevenire il contagio da COVID19. Gli obiettivi di performance organizzativa nel PTP 2020-2022 non sono stati assegnati ai responsabili delle attività con una procedura formale, ma semplicemente condivisi attraverso la pubblicazione del Piano stesso.

Nel ciclo della performance 2021 l'applicazione del Sistema è stata avviata come previsto dalla programmazione ed entro maggio è prevista l'assegnazione di tutti gli obiettivi.

Gli obiettivi operativi declinano quelli specifici, rientrando tra gli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo. Nel dettaglio risulta che per il PTP 2021-2023 si è proceduto con la trasmissione, tramite email, degli obiettivi operativi di performance organizzativa ai responsabili/promotori delle attività. Sono pervenute alcune richieste di modifica di indicatori e target, e dove possibile, risultano essere state accolte.

Nei PTP non risulta una diretta allocazione delle risorse sugli obiettivi (non risulta evidenziato nel Piano).

Nel PTP 2020-2022 sono evidenziati gli obiettivi specifici che dispiegandosi in operativi ricomprendono la parte di performance organizzativa e la parte di performance individuale delle figure quali il Direttore Generale e l'unico dirigente amministrativo presente nella pianta organica dell'Istituto, il quale, ai sensi del nuovo Disciplinare Organizzativo dell'Amministrazione Centrale, ha l'incarico di direttore della Direzione Gestione e Finanza. Si fa presente che nel mese di giugno 2019 è stato eletto un nuovo Presidente dell'Istituto e la Giunta Esecutiva dell'Ente è stata quasi totalmente rinnovata. L'incarico del Direttore Generale si è concluso il 31

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

agosto 2020. Il 1° settembre 2020 ha iniziato a svolgere la sua funzione il nuovo Direttore Generale dell'Istituto.

In considerazione di quanto sopra, nel PTP 2020-2022, gli obiettivi assegnati al Direttore Generale sono stati ridotti a quelli prioritari e strategici per l'Istituto, con particolare riferimento a due raccomandazioni contenute nella Relazione del Comitato di Valutazione Internazionale.

- **Raccomandazioni**

Applicare quanto previsto dal Sistema nel rispetto della tempistica in esso prevista.

- **Valutazione**

La fase del ciclo della performance oggetto di analisi risulta attuata. Le attività sono conformi con quanto previsto dal Sistema.

5.3 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

- **Premessa**

Verifica del livello di attuazione del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

- **Analisi: punti di forza e aree di miglioramento**

Conformemente a quanto previsto dal Sistema, gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'INFN sono stati aggregati secondo le seguenti macro-aree:

- Organizzazione;
- Funzionamento;
- Gestione delle risorse umane.
- Rispetto al 2020 è stata aggiunta l'area "Gestione delle risorse umane".

Gli obiettivi organizzativi risultano regolarmente inseriti Piano della Performance e sulla base anche di evidenze, si apprezza il loro collegamento con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e con le raccomandazioni del Comitato di Valutazione Internazionale¹⁰. Lo stato di assegnazione degli obiettivi ad oggi risulta leggermente in ritardo rispetto alla pianificazione prevista dal Sistema vigente. La misurazione della performance organizzativa avviene senza strumenti informatici strutturati ed evoluti.

Con il nuovo SMVP approvato nel 2021 sono previste schede individuali per la condivisione e assegnazione degli obiettivi, per la fase di monitoraggio intermedio e per la fase finale della valutazione.

In una prima fase queste schede risultano essere state compilate tramite file *excel*. A tendere è previsto, nel breve termine, l'utilizzo di un applicativo gestionale a supporto del ciclo della performance.

Si evidenzia con apprezzamento che gli indicatori individuati sono qualitativamente adeguati a misurare gli obiettivi a cui sono collegati.

¹⁰ "Il Comitato di Valutazione Internazionale (CVI) è nominato dal Consiglio Direttivo su proposta della Giunta Esecutiva dell'Istituto ed è composto da cinque scienziati italiani e stranieri e da due esperti in rappresentanza della comunità economica e del mondo produttivo. Il mandato dei componenti del Comitato ha durata di quattro anni rinnovabile una sola volta.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2, comma 138, lett. b) del decreto legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito con modificazioni in legge 24 novembre 2006 n. 286, l'Istituto fornisce i dati necessari all'ANVUR per le proprie valutazioni, avvalendosi di appositi Gruppi di lavoro per la Valutazione (GLV).

Al termine dei suoi lavori, il CVI redige un Rapporto che verifica lo stato complessivo delle attività dell'Istituto, con particolare riferimento al programma scientifico, e che tiene conto della gestione delle risorse finanziarie e umane." Riferimento per verifica sulla coerenza degli obiettivi: report anno 2019 <https://www.presid.infn.it/index.php/it/documenti/rapporti-comitato-valutazione-internazionale>.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

- **Raccomandazioni**

Si raccomanda di essere conformi alle tempistiche del processo del ciclo della performance di cui al Sistema approvato nel 2021¹¹.

- **Valutazione**

La fase del ciclo della performance analizzata risulta essere conforme a quanto previsto dal Sistema vigente e, in termini di maturità, risulta essere attuata ed oggetto di monitoraggio al fine di contribuire al miglioramento del ciclo della performance attraverso l'individuazione di azioni correttive volte a creare aderenza delle macro aree, degli obiettivi organizzativi individuati e delle modalità di misurazione con le esigenze e le specificità dell'Ente.

5.4 Misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane

- **Premessa**

Verifica del processo di misurazione e valutazione della performance individuale e sviluppo delle risorse umane: in particolare *del processo di assegnazione degli obiettivi, dell'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e della coerenza con le disposizioni del Sistema, dell'adeguatezza delle modalità di comunicazione della valutazione e dell'esito, in termini di differenziazioni dei giudizi*. L'OIV riferisce sui *risultati dell'indagine sul grado di condivisione del Sistema e sulla valutazione del superiore gerarchico*. L'OIV valuta anche *la congruità dei processi formativi e dei piani di miglioramento individuali (impatto del sistema sull'accrescimento delle competenze individuali)*.

- **Punti di forza e aree di miglioramento**

Come già evidenziato, il processo avrà inizio a partire dal 2021 con la fase di assegnazione degli obiettivi di performance individuale e, a seguire con tutte le altre fasi del ciclo.

Si segnala che l'INFN, seppure l'applicazione della misurazione e valutazione delle performance individuale negli Enti Pubblici della Ricerca sia collegata ad una normativa tuttavia da perfezionare¹², sulla base delle raccomandazioni espresse dal Ministero dell'economia e Finanza e dal Dipartimento della Funzione Pubblica¹³, ha individuato un ambito al quale applicare la misurazione e la valutazione della performance individuale.

Già il Sistema 2020 prevedeva l'applicazione della performance al Direttore Generale, ai Direttori dell'Amministrazione Centrale, ai Responsabili delle diverse Unità Organizzative (Divisioni, Unità funzionali, Servizi, Reparti, Uffici) che percepivano la relativa indennità di posizione o di responsabilità sia in

¹¹ Pagine 20 e 32; "Le fasi in cui si articola il ciclo di gestione della performance" e tabella n. 5 "Le fasi del ciclo di gestione della performance distribuita su più anni").

¹² Con riferimento a quanto disposto dal DPCM del 26.01.11, titolo IV, Cap. I, art. 14, comma 2: "Per le finalità di cui al comma 1, l'ANVUR, d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche" – CiVIT - "secondo quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri attuativo dell'art. 13, comma 12, del decreto legislativo n. 150 del 2009, individua specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e dei tecnologi di cui all'art. 1, comma 1." e di cui al comma 4 dell'art. 74 del D.Lgs 150/09 "Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca. Resta comunque esclusa la costituzione degli Organismi di cui all'articolo 14 nell'ambito del sistema scolastico e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale." Le funzioni della CiVIT (poi ANAC) relative al ciclo di gestione della performance sono state successivamente trasferite all'Ufficio per la Valutazione della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica (DL 90/2014 convertito nella L. 114/2014 con modificazioni).

¹³ Fonte: interviste al Direttore generale e Direttore della Direzione gestione del personale e affari generali.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

Amministrazione Centrale che presso le Strutture, rinviando l'estensione della valutazione della performance a tutto il personale tecnico e amministrativo dell'Istituto in un secondo momento.

Nel corso del 2020 le misure emergenziali governative per il contenimento del contagio da COVID-19 risultano aver costretto l'ente a congelare l'applicazione del Sistema relativamente alle performance individuali (tuttavia il personale collocato in *smart working* ha compilato una scheda dove erano stati previsti gli obiettivi da realizzare e da monitorare¹⁴).

Il Sistema 2021, confermando tale intenzione, ha esteso l'ambito di applicazione anche al personale tecnico e amministrativo dell'Istituto (livello IV-VIII) rinviando la valutazione dei ricercatori e dei tecnologi, relativamente alle attività di ricerca scientifica o tecnologica, al completamento dell'iter previsto dall'art. 74, c.4, del D.lgs. 150/2009 e in attesa dell'emanazione delle linee guida in materia da parte degli organi preposti.

Dalle informazioni rilevate risulta in corso il processo di assegnazione degli obiettivi: sono state definite delle schede che in questa prima fase serviranno per l'assegnazione dei obiettivi, per il monitoraggio e poi per la valutazione finale. Queste schede sono state elaborate con delle note informative per tutti i Direttori, in modo che gli stessi risultino allineati nella loro interpretazione e compilazione, tale da agevolare il *data entry* nell'applicativo informatico di cui l'Ente si sta dotando per razionalizzare questa attività.

- **Raccomandazioni**

Applicazione di quanto previsto dal Sistema approvato nel 2021. L'applicazione della misurazione e valutazione della performance individuale è a vantaggio di tutto il personale, perché tutela la meritocrazia e agevola alcuni momenti di valorizzazione come le progressioni di carriera (il rendimento del personale è codificato e formalizzato attraverso una metodologia che rende il processo attendibile e le risultanze usabili).

- **Valutazione**

La fase del ciclo della performance analizzata è in fase di maturità iniziale (attuazione di quanto pianificato). Con riferimento al 2020 la fase del ciclo la misurazione delle performance individuale è stata solo pianificata e si è discostata da quanto previsto dal Sistema a causa della pandemia da COVID19.

5.5 Monitoraggio e reporting in itinere del ciclo della performance

- **Premessa**

Verifica della correttezza e l'idoneità del processo di monitoraggio e reporting.

- **Punti di forza e aree di miglioramento**

La rilevazione dei dati di performance è realizzata due volte nell'anno, in sede di monitoraggio e in sede di rendicontazione, attraverso la richiesta (via email) ai responsabili della realizzazione degli obiettivi.

L'assenza di una struttura deputata al controllo di gestione rappresenta un'area di miglioramento che può incidere sull'attività di monitoraggio dei parametri di efficienza ed efficacia, per gli aspetti di analisi degli scostamenti e per il reporting.

Allo stato attuale non esiste un sistema informativo integrato per il monitoraggio del ciclo della performance (rilevazione dello stato di realizzazione degli obiettivi e degli scostamenti); come già anticipato risulta essere in corso la valutazione per l'individuazione di un applicativo con lo scopo anche di migliorare il processo di monitoraggio.

¹⁴ Fonte: interviste al Direttore della Direzione gestione del personale e affari generali.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

Risulta in atto la realizzazione di un bilancio sociale con approfondimento sulla mappatura degli stakeholder anche in ottica di rendicontazione.

- **Raccomandazioni**

L'OIV raccomanda:

- di attivare la funzione di controllo di gestione;
- di valorizzare l'attività in essere sul bilancio sociale e in particolare si auspica anche di sviluppare ulteriormente la mappatura degli stakeholder per interesse e per influenza, al fine di rafforzare il processo di reporting verso gli stakeholder in termini di efficacia comunicativa e strategica

Si raccomanda inoltre di creare sinergia tra gli indicatori presenti nel piano della performance e quelli che saranno individuati nel PIRA (a tal fine si suggerisce di valutare l'opportunità di coinvolgere nell'attività di sviluppo del bilancio sociale la struttura tecnica permanente e l'eventuale e futura struttura responsabile della funzione del controllo di gestione).

- **Valutazione**

La fase del ciclo della performance analizzata evidenzia alcuni aspetti ad un livello di maturità caratterizzato dalla pianificazione. Complessivamente, tuttavia, anche in seguito ad un confronto rispetto al 2020, sempre in termini di maturità, la fase tende verso l'attuazione e la sperimentazione di attività che potranno fornire elementi utili al miglioramento del ciclo della performance. La fase complessivamente è conforme con quanto previsto dal Sistema.

5.6 Attuazione degli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e loro integrazione nel ciclo della performance.

- **Premessa**

Di seguito è valutato *il livello di integrazione del principio di trasparenza nel ciclo della performance* (attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione - deliberazione ex CiVIT 23/2013). In particolare, si esprimono le risultanze delle verifiche di coerenza:

- tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance;
- dei PTPC con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Inoltre, si è valutato come le attività in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione contribuiscono e sono integrate nel processo di misurazione e valutazione delle performance.

- **Analisi: punti di forza e aree di miglioramento**

La responsabilità della trasparenza e della prevenzione della corruzione è assegnata al Responsabile del Servizio Audit Interno. Il Servizio è composto dal Responsabile e da due risorse di ruolo (una delle due risorse, dal 31.03.2021, è stata collocata in stato di quiescenza). Gli ambiti di copertura dell'attività di Audit Interno sono: a) regolarità amministrativa e contabile b) prevenzione della corruzione c) trasparenza. La funzione di Audit Interno, in aggiunta, realizza le attività di audit sulla rendicontazione dei progetti nazionali del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) PRIN (Progetti di rilevante interesse nazionale) e FIRB (Fondo per gli Investimenti della Ricerca di Base)¹⁵.

La complementarietà della performance alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione si evince nel collegamento delle misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

¹⁵ Nota Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, 8 aprile 2014, protocollo n.8109, Progetti di ricerca di base (FIRB, PRIN, FIRST) – Nuove modalità di verifica amministrativo-contabile.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

(PTPCT) con gli obiettivi definiti nel Piano della Performance. Di fatto i processi e le attività posti in essere dall'Istituto per l'attuazione dei programmi del PTPCT sono inseriti come relativi obiettivi specifici ed operativi all'interno del Piano della Performance. Gli indicatori individuati servono a misurare il grado di attuazione delle misure programmate per il 2021, sia in tema di anticorruzione che di trasparenza.

Riguardo agli obblighi di trasparenza, il soggetto responsabile della pubblicazione dei dati sulla pagina istituzionale "Amministrazione Trasparente" risulta essere il responsabile della STP, nominato referente per la Trasparenza dell'INFN con disposizione presidenziale¹⁶.

Le informazioni sono trasmesse direttamente dai detentori dei dati attraverso mail indirizzate al responsabile della STP che si occupa della loro riclassificazione al fine di renderli conformi ai formati previsti dalla normativa vigente in tema di trasparenza.

Nel frattempo, nel corso del 2020, è iniziata una riflessione sulla necessità per l'Ente di dotarsi di una nuova piattaforma per gestire l'intera pagina istituzionale "Amministrazione Trasparente" al fine di rendere più facilmente accessibili tutte le informazioni in essa contenute.

I dati sono trasmessi, quasi totalmente, nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa; permangono poche criticità legate al sovraccarico di lavoro di alcuni uffici che non riescono a trasmettere i dati nei tempi previsti.

Il monitoraggio sugli adempimenti in materia di trasparenza e le relative attestazioni da parte dell'OIV risultano regolarmente svolte e pubblicati in rete. Dall'attestazione realizzata dall'OIV nel corso del 2020 in particolare si evidenziano alcune problematiche connesse al raccordo tra uffici "proprietari" dei dati e Responsabile della Trasparenza, che porta ad un'onerosa e farraginoso procedura di raccolta dei dati di cui è necessaria la pubblicazione. Con riferimento al rispetto degli obblighi specifici di pubblicazione, l'OIV ha evidenziato, seppure il livello di implementazione delle sezioni di Amministrazione trasparente debba ritenersi adeguato, una penuria di informazioni relative all'elargizione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici nei confronti dei soggetti giuridici beneficiari.

• **Raccomandazioni**

Si raccomanda di valutare l'opportunità di prevedere una struttura a supporto del RPCT come sostenuto dal PNA del 2019¹⁷ oppure in alternativa "rafforzare la struttura" attualmente deputata a tale responsabilità con un "supporto mediante appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici" o di personale proprio.

Si raccomanda altresì di valutare di adottare un sistema informativo digitalizzato per facilitare la pubblicazione in modo automatico o attraverso in un sistema distribuito nell'amministrazione centrale di supporto al referente

¹⁶ Disposizione del Presidente n. 17409 del 19 giugno 2015, con la quale si è nominata la persona responsabile anche della STP referente per la Trasparenza sotto la supervisione del Responsabile della Trasparenza; conseguentemente si è disposto l'attribuzione alla persona individuata i compiti di ricevimento e riclassificazione dei dati al fine di renderli conformi ai formati previsti dalla normativa vigente in tema di trasparenza, nonché di pubblicazione e aggiornamento degli stessi, per ciascun livello previsto nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

¹⁷ "Al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, il legislatore, con le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 alla l. 190 del 2012, ha previsto, come anticipato, che l'organo di indirizzo disponga «le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei» al RPCT.

È, dunque, altamente auspicabile, da una parte, che il RPCT sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere. Dall'altra, che vengano assicurati al RPCT poteri effettivi, preferibilmente con una specifica formalizzazione nell'atto di nomina, di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura, sia nella fase della predisposizione del PTPCT e delle misure sia in quella del controllo sulle stesse. Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, ferma restando l'autonomia di ogni amministrazione o ente, appare necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al RPCT. Ove ciò non sia possibile, è opportuno rafforzare la struttura di supporto mediante appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici."

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

responsabile della pubblicazione dei dati (la digitalizzazione e l'automazione possono diminuire sensibilmente i carichi di lavoro collegati all'espletamento degli adempimenti in materia di trasparenza).

Si raccomanda di prevedere degli obiettivi di performance (di risultato e di comportamento) collegati alle attività di trasmissione dei dati ai fini dell'espletamento degli adempimenti in materia di trasparenza.

- **Valutazione**

La fase del ciclo della performance risulta complessivamente adeguata, attuata e oggetto di monitoraggio. Il raccordo del ciclo della performance con gli adempimenti in materia di trasparenza è di fatto sviluppato più di quanto previsto dal Sistema stesso.

5.7 Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e standard di qualità

- **Premessa**

Di seguito è valutato il grado di utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione e il processo di gestione degli standard di qualità come esempio di utilizzo dei risultati da parte dell'amministrazione per aumentare le performance

- **Analisi: punti di forza e aree di miglioramento**

Il SMVP è stato elaborato sull'architettura organizzativa dell'Istituto, ma la sua applicazione nel corso del 2020, non è stata possibile a causa dell'emergenza pandemica intervenuta. L'aggiornamento al SMVP approvato nel mese di febbraio 2021 produrrà i suoi effetti a cominciare dall'anno in corso e per quelli futuri. Ad oggi i risultati prodotti dal ciclo della performance hanno svolto un ruolo significativo prevalentemente per adeguare e migliorare il Sistema di misurazione e valutazione della performance e la modalità di predisposizione del piano della performance.

Non risultano ad oggi definiti standard di qualità, anche alla luce della natura dell'Ente. Tuttavia, si rileva che nel corso dell'anno è previsto tra gli obiettivi di performance organizzativa, un questionario da distribuire ai dipendenti per valutare la qualità delle attività svolte dalla Amministrazione Centrale dell'Istituto in termini di capacità di essere aderenti (sia per qualità, quantità e tempestività) rispetto alle richieste che provengono dai clienti interni e dalle strutture presenti sul territorio. I risultati della survey potrebbero essere analizzati anche per individuare possibili standard di qualità interni all'ente (per esempio con riferimento ai tempi procedimenti o a processi interni).

- **Raccomandazioni**

Si raccomanda di valutare l'opportunità, anche in considerazione della definizione della nuova organizzazione dell'Ente (attività in corso), di pianificare una attività di analisi su alcuni processi (anche su un piccolo campione) per verificare la fattibilità di individuare e associare standard di qualità rivolti agli utenti interni e/o agli stakeholder (potrebbe esser funzionale all'attuazione dell'art. 19 bis del D.lgs. 150/09: "Gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione". Altresì che "I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo."

- **Valutazione**

La fase del ciclo della performance relativa all'utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e standard di qualità risulta essere prevalentemente in una fase di pianificazione e sviluppo.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

6 DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

La raccolta dei dati e delle informazioni ai fini della predisposizione della presente relazione è avvenuta utilizzando un piano di lavoro costituito da punti di controllo per ciascuna delle aree oggetto monitoraggio e valutazione.

La metodologia è stata oggetto di confronto con la STP (il 18 marzo e il 29 marzo 2021). Le attività di rilevazione e analisi sono state avviate il 9 aprile 2021. L'avvio delle attività è stato presentato al Vice Presidente del Consiglio Direttivo e al Coordinatore del Gruppo di Lavoro sulla Performance.

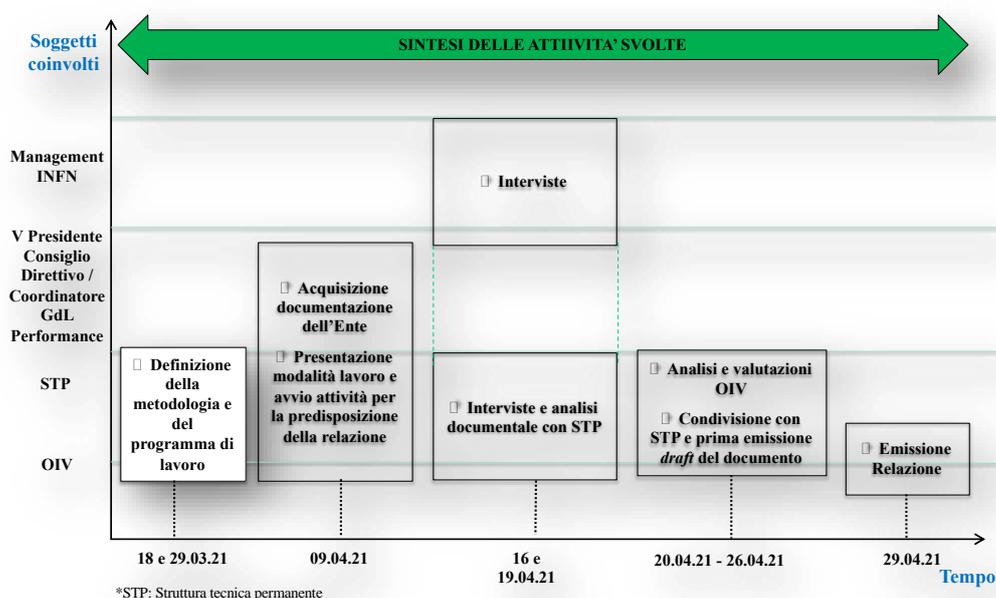
Le modalità di rilevazione delle informazioni:

- analisi documentale: del Piano Triennale della Performance 2020-2022, del Piano Triennale della Performance 2021-2023, del Piano triennale per la trasparenza e la prevenzione della corruzione, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2020, del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021, della Relazione OIV del 2020 (sul ciclo della performance 2019) sul funzionamento del Sistema di cui all'art. 14, comma 4, lettera a), D.Lgs n. 150/2009), del Report del Comitato di Valutazione Internazionale del 2019, delle Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica e della normativa nazionale di riferimento in materia di performance;
- interviste condotte il 16 aprile e il 19 aprile 2021 con il Direttore Generale, il Responsabile del Servizio Audit Interno e RTPC, il Direttore della Direzione Gestione e Finanza, il Direttore della Direzione Gestione del Personale e Affari Generali, il Direttore della Direzione Servizi alla Ricerca, il Responsabile della Divisione Sistemi Informativi.

L'OIV ha proceduto con diverse riunioni di confronto e di approfondimento con la Struttura Tecnica Permanente laddove si sono resi necessari approfondimenti e/o verifiche.

I lavori di analisi e valutazione dell'OIV sono terminati il 26 aprile 2021 (vedi grafico 1).

Grafico 1.



RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI PER L'ANNO 2020
(ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), D.lgs. n. 150/2009)

6.1 Pianificazione attività di *follow-up*

Per dare maggiore impulso all'attività di monitoraggio e di supporto metodologico, l'OIV anticipa la sua disponibilità un incontro con l'amministrazione per un confronto sulle raccomandazioni formulate nella presente relazione allo scopo di favorire la predisposizione, a cura dell'amministrazione, di un piano delle azioni da implementare.

La formulazione delle raccomandazioni si è concentrata sugli aspetti ritenuti più significativi ai fini del miglioramento del funzionamento del Sistema e del ciclo di performance; l'OIV ha adottato un approccio compatibile con una implementazione graduale.

OIV Monocratico
Massimo De Angelis

APPENDICE A

RIFERIMENTI DOCUMENTALI E FONTI DELLE EVIDENZE

- Piano Triennale della Performance 2020-2022 e 2021-2023;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021-2023;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020 e 2021;
- Report del Comitato di Valutazione Internazionale del 2019;
- Piano Triennale delle Azioni Positive 2020-2022;
- Linee guida per il Piano della performance, UVP del DFP, n. 1, 2017 (laddove applicabili);
- Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance, UVP del DFP, n. 2, 2017 (laddove applicabili);
- Linee guida per la Valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche, UVP del DFP, n. 4, 2019, (laddove applicabili);
- Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance degli EPR, ANVUR, luglio 2015;
- Linee guida sul Pola e indicatori di performance del 9.12.2020;
- Normativa nazionale di riferimento in materia di performance;
- Interviste.