

OGGETTO: Parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) - Aggiornamento 2024 - D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, art. 7, co. 1, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017

1. Premessa	2
2. Quadro di riferimento normativo e regolamentare.....	3
3. Ambito di applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.....	4
3. Performance organizzativa	5
4. Performance individuale	6
5. Considerazioni e conclusioni	9

INAPP .REGISTRO UFFICIALE .0020560.18-12-2024 .I

1. Premessa

Lo scrivente OIV monocratico dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), nominato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 31 maggio 2024, a cui è seguita la stipula del contratto di collaborazione d'opera in data 24 giugno 2024 per la durata di 36 mesi, tenuto conto della documentazione acquisita e di quanto reso disponibile attraverso il sito istituzionale dell'Istituto, esprime il seguente parere in merito alla revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), trasmesso formalmente a questo Organismo in data 12 novembre 2024, ai fini dell'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione dell'Istituto e della relativa adozione.

Il presente parere, nel rispetto della normativa vigente, riguarda, in particolare, le modifiche apportate al Sistema rispetto alla versione attualmente in vigore.

2. Quadro di riferimento normativo e regolamentare

Si riportano di seguito i principali riferimenti normativi e regolamentari utilizzati ai fini della redazione del presente parere:

- articolo 7, comma 1 del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, come modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 secondo il quale le pubbliche amministrazioni “*adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance*”;
- articolo 13, comma 12 del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dall'articolo 10, comma 1, lett. h) del D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 il quale prevede che “*il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca, [...] è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) [...]*”;
- D.lgs. 25 novembre 2016 n. 218 recante “*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124*”;
- Linee guida recanti “*Ciclo Integrato della Performance degli EPR*”, emanate dall'ANVUR con delibera n. 103 del luglio 2015 per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca e relativi allegati, a cui hanno fatto seguito le “*Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca*” del 3 luglio 2017 e la “*Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2019-2021*” del 20 dicembre 2017;
- Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica: n.1/2017 Piano della Performance; n. 2/2017, Sistema di misurazione e valutazione della performance; n. 5/201, Misurazione e valutazione della performance individuale;
- nota circolare DFP-0000980-P-09/01/2019 a cura del Direttore dell'Ufficio per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica recante “*Indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*”;
- Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77, “*Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*” e s.m.i.;
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 marzo 2023 recante “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal PNRR*”;

- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 recante “*Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale*”;
- Circolare n. 1 della Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della funzione pubblica del 3 gennaio 2024 recante “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni”;
- Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 24 gennaio 2024 recante “Prime indicazioni operative in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”.

Per quanto riguarda la documentazione INAPP rilevante ai fini della predisposizione del presente parere, le principali informazioni acquisite dall’area Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell’INAPP hanno riguardato:

- l’aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato da INAPP nel 2023 approvato dal C.d.A. INAPP con Delibera n. 10 del 30 ottobre 2023;
- il Parere vincolante sull’aggiornamento del SMVP (Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance) del 15 ottobre 2023, rilasciato dall’OIV e pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell’Istituto;
- il Piano integrato delle Attività e dell’Organizzazione (PIAO) 2024/2026, approvato dal C.d.A. INAPP con Delibera n. 5 del 17 maggio 2024;
- la Relazione sulla performance per l’anno 2023 INAPP adottata con Delibera n. 16 del 30 ottobre 2024;
- Regolamento di organizzazione e funzionamento degli organi e delle strutture approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP del 18 dicembre 2020;
- lo Statuto dell’INAPP approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP del 17 gennaio 2018.

3. Ambito di applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance

In merito all’ambito di applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, si evidenzia che l’Istituto Nazionale per l’Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), il cui Statuto prevede la separazione tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, di programmazione, di ricerca e tecnico-scientifico, e le funzioni gestionali ed amministrative, si avvale di un modello organizzativo articolato su:

- a. Servizi e uffici di Presidenza;
- b. Servizi e uffici della Direzione Generale;

c. Articolazioni organizzative dell'attività di ricerca.

Ai fini della programmazione, misurazione e valutazione della performance costituiscono unità organizzative di secondo livello:

- i Servizi di Presidenza che possono essere, al loro interno, articolati in due o più unità organizzative di secondo livello ai fini della migliore e più efficiente organizzazione e suddivisione funzionale delle attività di riferimento;
- gli Uffici dirigenziali non generali ed i Servizi della Direzione generale che possono essere, al loro interno, articolati in una o più unità organizzative ai fini della migliore e più efficiente suddivisione funzionale delle attività di riferimento;
- le 6 Strutture di ricerca, al cui interno possono essere costituiti Gruppi di ricerca (unità organizzative di terzo livello).

4. Performance organizzativa

Nel Sistema di misurazione e valutazione della performance in esame, viene descritto sinteticamente il ciclo di gestione della “performance organizzativa”, attraverso la quale l’Istituto definisce, programma, misura e valuta gli obiettivi che si propone di conseguire a livello di Ente nel suo complesso (obiettivi specifici/strategici) e a livello delle unità organizzative in cui si articola (obiettivi operativi).

Si riporta di seguito una sintesi delle modalità di programmazione, misurazione e valutazione della “performance organizzativa” pur rilevando l’assenza di aggiornamenti rispetto al sistema attualmente in vigore.

Entro il termine dell’esercizio precedente e contestualmente alla definizione del bilancio preventivo, il Consiglio di amministrazione, tenuto conto degli atti di indirizzo del Ministro vigilante, su proposta del Presidente delibera gli Indirizzi strategici dell’Istituto che trovano attuazione negli atti di programmazione strategico-gestionali e nel Bilancio di previsione e nelle relative note di variazione.

In coerenza con gli Indirizzi strategici sono definiti e/o aggiornati, all’interno del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO), gli obiettivi di Valore Pubblico e performance (strategici ed operativi) dell’INAPP.

La programmazione della performance è inclusa nel PIAO, adottato dal Consiglio di amministrazione entro il 31 gennaio di ogni esercizio.

La definizione degli obiettivi, sia strategici che operativi, secondo quanto riportato nel documento di cui trattasi, deve permettere una rappresentazione chiara dell'insieme di attività e relazioni che contraddistinguono l'azione dell'Istituto nel suo complesso ed il contributo atteso dalle unità organizzative, ai diversi livelli di complessità e responsabilità.

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia e, tenuto conto degli indirizzi applicativi emanati dal Dipartimento della funzione pubblica, il ciclo della performance dovrà prevedere obiettivi e indicatori coerenti con le tematiche previste dal decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021 e s.m.i..

Al termine di ogni esercizio l'Amministrazione rendiconta nella Relazione della performance i risultati annuali conseguiti sia a livello dell'Istituto nel suo complesso (obiettivi specifici/strategici) sia a livello delle unità organizzative (obiettivi operativi). La Relazione viene proposta dal Presidente e adottata dal Consiglio di amministrazione, entro il 31 di maggio, e validata dall'OIV entro il 30 giugno di ogni anno.

L'andamento della performance organizzativa annuale dovrà essere monitorato dall'Amministrazione con cadenza semestrale. Delle risultanze dei monitoraggi sono tempestivamente informate le unità organizzative.

L'OIV, a cui dovranno essere tempestivamente comunicati i risultati dei monitoraggi, può altresì verificare direttamente l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati, e segnalare la necessità o l'opportunità di interventi correttivi, in corso di esercizio, all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

5. Performance individuale

Per ciò che concerne la programmazione, misurazione e valutazione della "performance individuale", si evidenzia che la metodologia descritta nel documento trasmesso per il presente parere trova applicazione per tutti i dipendenti, ad esclusione dei soli tecnologi e ricercatori dei livelli I-III che svolgono attività esclusivamente scientifica.

Al riguardo, si ricorda quanto già evidenziato nel parere tecnico vincolante emesso dal precedente OIV dell'Istituto il 15 ottobre 2023, in ordine all'opportunità di *“specificare le strutture a cui essi appartengono e fornire gli elementi attraverso cui possono essere identificati”* ai fini di una *“maggiore comprensione del bacino di riferimento dei soggetti a cui tale esclusione fa riferimento”* e per *“agevolare”* l'operato dei valutatori.

Si suggerisce, inoltre, l'opportunità di valutare l'introduzione di un sistema di valutazione *ad interim* per il personale escluso basato su parametri internazionalmente riconosciuti, come il numero di pubblicazioni scientifiche, il contributo a progetti finanziati e l'impatto delle attività di ricerca.

Il documento in esame, inoltre, conferma quanto già riportato nel Sistema di misurazione vigente in ordine all'inserimento di un livello minimo di risultato, al di sotto del quale la valutazione della prestazione deve essere intesa come negativa.

In ordine agli effetti connessi alla predetta valutazione negativa si segnala per maggiore chiarezza espositiva l'opportunità di rinviare alla normativa vigente in materia.

Si riportano di seguito le modifiche apportate al ciclo di gestione della *“performance individuale”* attualmente in vigore.

La componente individuale del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale e del Dirigente amministrativo responsabile dell'Ufficio dirigenziale amministrazione e bilancio si arricchisce, in particolare, di **uno specifico obiettivo annuale** concernente il **rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali** che, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, viene valutato per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%.

Tale obiettivo tiene conto di quanto previsto in merito al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali dall'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge n. 13 del 2023 (legge n. 41 del 2023) e dalla circolare attuativa RGS e DFP n. 1 del 3 gennaio 2024.

La predetta circolare specifica che in caso mancato raggiungimento degli obiettivi di cui all'articolo 4-bis, comma 2, non sarà possibile procedere al pagamento della parte di retribuzione di risultato ex lege in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi.

Come riportato nell'Aggiornamento in esame, l'obiettivo di cui trattasi deve essere individuato con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lett. b), e 861 della legge n. 145 del 2018 (vd. pag. 6 circolare RGS - DFP n. 1/2024). Vengono, inoltre, descritti i parametri in base ai quali attribuire il punteggio massimo conseguibile.

Per il Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale e i per i Dirigenti amministrativi responsabili degli Uffici dirigenziali non generali è, inoltre, previsto l'inserimento nella componente individuale di **obiettivi** che impegnano il dirigente a promuovere una adeguata partecipazione ad **attività di formazione** per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non superiore alle 24 ore annue.

Tale inserimento trova il suo fondamento nella direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 e nelle *“Prime indicazioni operative in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”* del 24 gennaio 2024, ove si legge che gli obiettivi di carattere formativo dovrebbero prevedere la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR. In merito alla formazione del personale assegnato, viene sottolineata la necessità che i piani formativi individuali siano definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell'annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti.

Si suggerisce, pertanto, l'opportunità di dettagliare maggiormente la definizione dei contenuti degli obiettivi di carattere formativo, per una migliore lettura del sistema.

Tra le ulteriori novità introdotte nell'ambito della performance individuale, si evidenzia la previsione di un **regime transitorio** per la misurazione della performance individuale del **personale tecnico/amministrativo (livello IV-VIII) ex ANPAL** in servizio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'articolo 3 del decreto-legge n. 75 del 2023 (legge n. 112 del 2023) ha previsto il trasferimento all'INAPP, a seguito delle procedure di riorganizzazione degli uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del personale ANPAL appartenente al comparto ricerca. A decorrere dal 1° marzo 2024 le funzioni dell'ANPAL sono state, pertanto, attribuite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed il personale del comparto ricerca assegnato all'INAPP.

Parte di tale personale svolge la propria attività presso il richiamato Ministero e fa capo funzionalmente ai dirigenti delle strutture presso cui è assegnato. Un'altra parte di personale fa capo al Direttore generale INAPP e, per loro, trova applicazione il Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale tecnico amministrativo (livelli IV-VIII).

Per la parte restante, il Sistema di misurazione e valutazione della performance in esame stabilisce che, non potendo applicarsi per il 2024 la valutazione operativa della struttura ministeriale di appartenenza in quanto non ricompresa nel sistema della performance dell'Istituto, la valutazione sarà espressa direttamente dal Direttore generale sentiti i dirigenti ministeriali delle strutture di assegnazione, esclusivamente in relazione a comportamenti organizzativi e competenze di ruolo.

In merito alla modalità di differenziazione dei premi individuali espressa dal SMVP, in applicazione dell'articolo 19 del CCNL Istruzione e ricerca del 18 gennaio 2024 (Differenziazione dei trattamenti economici individuali), ed in linea di continuità con l'Aggiornamento 2023 del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INAPP, si prevede l'attribuzione, ai dipendenti inquadrati come personale tecnico/amministrativo (livelli IV-VIII) che conseguono le valutazioni più elevate di una maggiorazione dei premi individuali. Il richiamato articolo prevede, inoltre, che la misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione collettiva integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e rinvia alla contrattazione collettiva integrativa il compito di definire, preventivamente, una quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Non si rilevano specifici aggiornamenti nel paragrafo relativo ai processi di valutazione e nelle relative sottosezioni concernenti le procedure per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa/individuale e la procedura di conciliazione.

7. Considerazioni e conclusioni

Vengono di seguito riportate le principali novità contenute nel documento trasmesso per il presente parere:

- a. introduzione nell'ambito della componente individuale del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale e del Dirigente amministrativo responsabile dell'Ufficio dirigenziale amministrazione e bilancio di uno specifico obiettivo annuale concernente il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali;
- b. introduzione nell'ambito della componente individuale del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale e dei Dirigente amministrativi responsabili degli Uffici dirigenziali non generali di obiettivi che impegnano il dirigente a promuovere una adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato;

- c. introduzione di un regime transitorio per la misurazione della performance individuale del personale tecnico/amministrativo (livello IV-VIII) ex ANPAL in servizio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Ciò posto, fermo restando quanto già osservato nel paragrafo precedente, le novità contenute nell'Aggiornamento in esame rendono il Sistema di misurazione e valutazione della performance INAPP maggiormente in linea con il dettato normativo e regolamentare vigente in materia che richiede, occorre ricordarlo, l'assegnazione al personale di obiettivi chiari, concreti, misurabili previo colloquio tra valutatore e valutato, finalizzati all'incremento dell'efficienza e dell'efficacia del lavoro pubblico e aderenti alle specificità dei destinatari e alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. La tempestività nella loro assegnazione è, come si legge nelle *“Prime indicazioni operative in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”* del 24 gennaio 2024, il presupposto necessario affinché il personale abbia modo e tempo di predisporre gli strumenti organizzativi correlati al proprio livello funzionale e di responsabilità, che ritiene necessari per il loro conseguimento.

Nel rispetto del principio di chiarezza della comunicazione per gli attori interni ed esterni, si suggerisce di valutare l'opportunità di definire delle sintesi operative destinate ai responsabili delle unità organizzative e al personale, con indicazioni pratiche su obiettivi, tempi e processi di valutazione.

Si rende, inoltre, opportuno valutare l'introduzione di momenti formativi specifici per i valutatori, incentrati su tecniche di valutazione oggettiva e gestione del feedback, al fine di ridurre il rischio di distorsioni e garantire la coerenza dei processi valutativi.

Al contempo, si ricorda quanto riportato dalle linee guida vigenti in materia di misurazione e valutazione della performance individuale circa l'opportunità di prevedere forme di premialità volte ad affiancare gli incentivi di natura strettamente economica, e di garantire una più efficace attivazione delle leve organizzative disponibili, utili a rinforzare il legame tra gli esiti della valutazione e l'attribuzione di incarichi (dirigenziali e di posizione organizzativa).

In base a quanto sopra rilevato, questo OIV,

- valutata la coerenza di base delle scelte operate dall'amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno (organizzativo) ed esterno (policy e stakeholders) di riferimento (D.lgs. 150/2009 e s.m.i.);
- tenuto conto del contesto organizzativo e delle risorse dell'amministrazione, così come indicato nella specifica Note di indirizzo e Linee Guida per la gestione del ciclo della performance e la Gestione del Sistema di misurazione e valutazione redatte dall'ANVUR e dal Dipartimento della Funzione Pubblica,

esprime **parere positivo** sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'INAPP trasmesso a questo OIV per la formulazione del parere vincolante di competenza, ai fini della prosecuzione dell'iter di adozione da parte dell'Istituto.

Quanto sopra per i relativi adempimenti.

Roma,

Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP)
Cons. Ermenegilda Siniscalchi