

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019 E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'INFN NEL 2019

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, nonché con riferimento alle Linee Guida n. 3/2018 elaborate dal DFP e alle delibere CiVIT n. 4, 5 e 6 del 2012, l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma monocratica dell'INFN ha preso in esame la Relazione sulla *performance* approvata con deliberazione n. 15593 del 24/07/2020 dal Consiglio Direttivo dell'INFN e trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 30/07/2020.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni elaborata dall'OIV, nonché dal Parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance introdotto nel 2020 e dalla relativa Relazione annuale, formulati entrambi dallo stesso Organismo.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV ed allegate al presente documento assieme alla Relazione sulle attività svolte ai fini della validazione.

Tutto ciò premesso, l'OIV,

Valida con osservazioni la Relazione sulla performance relativa all'anno 2019.

Inoltre, per ragioni di semplificazione e fluidità del processo di valutazione, con il presente documento di Validazione viene espressa anche la seguente **Valutazione sulla Performance organizzativa complessiva conseguita dall'INFN nel 2019**, (ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. b) del Dlgs 150/09, modificato dal D.lgs. 74/2017):

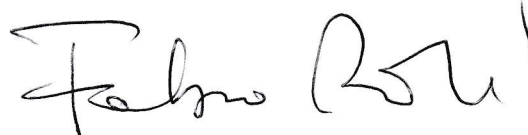
Valutazione positiva.

Il dettaglio della valutazione è riportato nella Relazione allegata.

Si chiede che il presente Documento di validazione e la documentazione allegata venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Istituto e trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica per la pubblicazione sul Portale della performance.

Roma, 4 agosto 2020

F.to Fabrizio Rotundi



Organismo Indipendente di Valutazione monocratico INFN

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2019

Sommarario

1. Premessa	2
2. Fasi e attori del processo di validazione	4
4. Analisi e osservazioni	6
a. <i>Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2019</i>	6
b. <i>Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella relazione</i>	6
c. <i>Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano</i>	7
d. <i>Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza</i>	7
e. <i>Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	8
f. <i>Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)</i> ...	9
g. <i>Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione</i>	9
h. <i>Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano</i>	10
i. <i>Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP</i>	10
j. <i>Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)</i>	12
k. <i>Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche ..</i>	13
5. Conclusioni	13
5.1 Validazione della Relazione sulla Performance	13
5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INFN.	13

1. Premessa

Nella presente relazione allegata al documento di Validazione, l'Organismo Indipendente di valutazione in forma monocratica dell'INFN illustra il processo di Validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2019 approvata dal Consiglio Direttivo dell'Istituto con delibera n. 15593 del 24 luglio 2020.

La validazione della Relazione, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto, costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.



Infatti, la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione approvata ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.lgs. 150/09, modificato dal D.lgs. 74/17, dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D.lgs. 150/09);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 150/09, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III, salvo l'applicazione delle conseguenze previste per singole inadempienze (artt. 10, comma 5; art. 11, comma 9, del decreto; art. 21 del Testo Unico sul Pubblico Impiego, D. Lgs. n. 165 del 2001).

A tale scopo, l'OIV, nel documento di validazione, riferisce motivatamente sull'esito dell'attività di verifica svolta sull'attendibilità delle informazioni e dei dati ivi contenuti.

Tale attività è stata svolta in conformità all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, all'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 4 bis del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, nonché alle indicazioni fornite dalle Linee Guida n. 3 del 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato; in particolare, le citate Linee Guida affermano che la relazione sulla performance è:

- a) uno strumento di sviluppo organizzativo e professionale perché stimola la fissazione di obiettivi ed esplicita i livelli di coerenza tra tali obiettivi e le necessarie risorse;
- b) uno strumento con cui rendere conto dei risultati ottenuti nel periodo considerato, degli scostamenti dagli obiettivi programmati e delle relative cause e, in quanto tale, rappresenta uno strumento di democrazia nella misura in cui dimostra i risultati raggiunti con l'impiego di risorse pubbliche.

Redigere una "validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione" spetta all'OIV, a cui non compete, però, il rilascio di una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

La validazione deve essere formulata nel rispetto dei criteri rappresentati nelle Linee Guida sopra menzionate:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della *performance* relativo all'anno di riferimento;



- b. coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prima, tra tutte, il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

2. Fasi e attori del processo di validazione

La validazione della Relazione sulla performance costituisce l'atto finale di un processo che ha visto coinvolti diversi attori:

- il Consiglio Direttivo dell'Istituto che con delibera n. 15593 del 24 luglio 2020 ha approvato la Relazione per l'anno 2019;
- il team che ha elaborato la Relazione sulla performance e ne ha curato la trasmissione al Consiglio;
- l'Ufficio di Segreteria del Presidente dell'INFN che ha trasmesso all'OIV la Relazione approvata da sottoporre a validazione;
- la Giunta Esecutiva a cui spetta la valutazione della performance del Direttore generale sulla base della proposta formulata dallo scrivente OIV;
- il Direttore generale a cui compete la misurazione della performance dei dirigenti ad egli sottoposti;
- la Struttura Tecnica Permanente che ha supportato l'OIV, assieme al sopra citato team di



lavoro, nell'acquisizione delle informazioni necessarie durante tutto il ciclo della performance;

- il Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza in INFN che ha fornito le informazioni adeguate alla verifica di coerenza ed integrazione tra il Sistema di prevenzione della corruzione e il Sistema di misurazione e valutazione della performance i cui esiti sono rappresentati nella Relazione sulla performance,
- l'OIV a cui compete la validazione della che ha validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nel d.Lgs. 150/2009 e nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica; lo stesso OIV ha già redatto e trasmesso formalmente la proposta di valutazione del Direttore Generale.

3. Documenti consultati

Nel corso del processo di validazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Piano Triennale della Performance 2019/2021 approvato con delibera del Consiglio Direttivo n.15099 del 29 marzo 2019;
- b) PTPCT 2019/2021 approvato con delibera del Consiglio Direttivo n.15008 del 25/01/2019;
- c) Sistema di Misurazione e Valutazione approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 11788 del 25 marzo 2011;
- d) Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018;
- e) Relazione sulla performance 2019 approvata con delibera del Consiglio Direttivo n. 15593 del 24 luglio 2020;
- f) Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità 2019/21 approvato con delibera del Consiglio Direttivo n 15008 del 25.01.2019;
- g) Piano triennale delle attività 2019/21 approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 15011 del 25 gennaio 2019.

Ai fini della verifica dei risultati, è stato possibile far riferimento alle informazioni e ai dati riportati nella Relazione trasmessa all'OIV, non potendo accedere ad un database centralizzato, sia perché non disponibile con una completezza tale da poter soddisfare tutte le necessità informative, sia per le difficoltà nel ricorso diretto alle informazioni a causa delle limitazioni imposte dai decreti governativi finalizzati a contenere la diffusione del virus COVID-19.

Dalla lettura dei documenti, comunque, risulta evidente la presenza di sistemi informativi più evoluti in ambito tecnico-specialistico rispetto a quelli di natura gestionale che, salvo la loro applicazione in alcuni settori specifici, rivelano la necessità di una forte sviluppo, specie per gli aspetti relative al controllo di gestione.



4. Analisi e osservazioni

a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2019

La Relazione sulla Performance 2019 ripercorre sostanzialmente gli elementi fondamentali rappresentati nel Piano della Performance 2019/21, in termini di descrizione delle attività principali svolte dall'Istituto e di esposizione dei risultati riferiti agli obiettivi di performance organizzativa.

Anche gli obiettivi individuali assegnati all'unico dirigente amministrativo presente nella pianta organica dell'Istituto, il quale, ai sensi del nuovo Disciplinare Organizzativo dell'Amministrazione Centrale, ha ottenuto l'incarico di direttore della Direzione Gestione e Finanza e direttore f.f. della Divisione Contabilità e Finanza, risultano rendicontati, ad eccezione dell'obiettivo operativo 1.4.2. "Revisione dei disciplinari" riportato nel par. 7.3 del Piano della performance 2019/21, la cui responsabilità, invero, sembra essere stata assegnata al Direttore generale; nel caso in cui, in corso d'anno, siano intervenute significative variazioni rispetto al Piano della performance, si raccomanda che nella Relazione ne venga data opportuna menzione.

È apprezzabile l'evidente impegno nel fornire adeguata chiarezza nella rappresentazione delle informazioni e dei dati, seppure si evidenzia la fragilità strutturale di alcuni indicatori non sufficientemente rappresentativi delle attività svolte, limitandosi ad esporre, come nel caso degli indicatori binari relativi alla redazione di note e documenti, unicamente l'aspetto dell'adempimento e non della completezza ed esaustività.

Rimangono, evidentemente, non risolte le criticità connesse ad un chiaro collegamento con l'utilizzo delle risorse connesse alla realizzazione degli obiettivi, mentre gioverebbe, come anticipato nel paragrafo precedente, un ricorso sempre maggiore all'utilizzo di informazioni quantitative, per loro natura maggiormente oggettive, nonché rintracciabili in banche dati accessibili da parte dell'OIV.

Deve essere opportunamente evidenziato che il Piano della performance, a cui rinviano i risultati esposti nella Relazione oggetto di validazione, afferiscono al Sistema di misurazione e valutazione ormai superato dalla revisione adottata dal Consiglio Direttivo con delibera n. 15448 del 28 febbraio 2020.

b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella relazione

Il periodo che intercorre tra l'inizio dell'effettiva attività da parte dell'attuale OIV dell'INFN (15 gennaio 2020) e la trasmissione della Relazione sulla performance ai fini della validazione è stato prevalentemente caratterizzato dai limiti imposti all'accesso alle sedi lavorative a causa dell'emergenza; ciò ha reso necessariamente più complessa l'interazione tra l'OIV e le strutture



depositarie delle informazioni utili ad una realistica comprensione dell'assetto produttivo dell'Istituto sotto il profilo gestionale. Ciò nonostante, l'OIV ha riscontrato una forte collaborazione da parte delle strutture, dirigenti e responsabili a vario titolo interpellati.

Allo scopo di acquisire una visione sufficientemente adeguata dell'assetto organizzativo dell'Istituto, necessaria al fine di comprendere l'effettiva capacità produttiva dell'ente da cui discende il livello di performance organizzativa, di particolare utilità è risultata l'interlocuzione con il Direttore generale avvenuta nel corso di un incontro svoltosi in teleconferenza; nel colloquio è stato possibile riscontrare il forte impegno assunto dall'Istituto verso un miglioramento organizzativo orientato all'innovazione e alla modernizzazione dell'apparato gestionale, funzionale a consentire una verifica dei risultati più incisiva e determinante per il conseguimento degli obiettivi finali.

Tale impressione è confermata da quanto emerso nel corso della fruttuosa e continua interazione con l'Ufficio di supporto all'OIV che, per il ruolo e l'esperienza maturata, ha potuto veicolare le esigenze informative espresse dall'Organismo all'interno dell'Istituto fornendo risposte adeguate alle richieste formulate.

c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano

Nella Relazione sulla Performance per l'anno 2019 sono rappresentati i risultati relativi a tutti gli obiettivi riportati nel Piano della performance 2019/21, sia di natura organizzativa che individuale, riferiti, in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione vigente nel 2019, al Direttore generale e al Direttore della Divisione Contabilità e Finanza.

Un importante rilievo riguarda proprio l'ambito di applicazione del Sistema che esclude dalla valutazione i Direttori delle strutture tecnico-scientifiche (Laboratori, Sezioni e Centri Nazionali) anche per le attività propriamente gestionali; come già segnalato, sia nel Parere vincolante rilasciato sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance introdotto quest'anno in INFN, sia nella Relazione sul funzionamento del Sistema, l'OIV raccomanda che un'estensione del Sistema di Valutazione ai Dirigenti di altro profilo, così come al restante personale, debba divenire presto un tema all'ordine del giorno da affrontare in seno all'amministrazione, onde corrispondere adeguatamente alle disposizioni normative di settore.

d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

La Relazione sulla Performance riporta i risultati degli indicatori relativi all'implementazione del Sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, rivelando, tuttavia, una criticità significativa riguardo la ripartizione delle responsabilità nell'attuazione delle misure.

Infatti, nello schema che riassume i risultati riportato nella Relazione sulla performance 2019,



è indicato il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza quale titolare delle misure di contenimento dei fenomeni corruttivi, in contrasto con le disposizioni in materia (specialmente con l'Allegato 1 al PNA 2019), ove viene confermata la responsabilità di tali misure in capo ai Dirigenti preposti all'attuazione dei trattamenti dei rischi di corruzione, in quanto a capo delle strutture titolari delle funzioni a cui le misure afferiscono.

Al Responsabile della prevenzione compete il monitoraggio di secondo livello, ovvero la verifica di coerenza tra le modalità di attuazione della misura e i contenuti programmati.

Non essendo previste disposizioni particolari all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione riguardanti la realizzazione delle misure di prevenzione che attribuiscano ad esse una particolare evidenza, l'OIV prende atto che nell'ambito del processo di misurazione e valutazione della performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, e che questi sono stati rendicontati, come tali, nella Relazione sulla Performance 2019.

e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Riguardo l'elaborazione degli indicatori, nella Relazione sulla Performance, altro non è ravvisabile se non il risultato delle formule riportate nel Piano per ciascun obiettivo; la maggior parte di esse, in realtà, poiché sono espressioni binarie (ON/OFF=Si/No) collegate alla realizzazione più o meno esaustiva di un determinato output, non consentono di apprezzare lo stato di avanzamento delle attività ancora in corso e/o di carattere pluriennale.

L'OIV segnala l'opportunità di sviluppare ulteriormente l'elaborazione di indicatori e target, affiancando a quelli concentrati quasi esclusivamente sull'efficacia, altri indicatori che misurino la dimensione dell'efficienza o dell'impatto degli obiettivi perseguiti.

Ad ogni modo, è sicuramente da apprezzare l'ampiezza del dataset degli indicatori rappresentati nella Relazione che, nell'insieme, consentono di avere un'ampia visione del complesso produttivo e organizzativo dell'Ente, nonché includono altre dimensioni del contesto interno, quali il benessere organizzativo, la formazione e la digitalizzazione.

Da notare la necessità di sviluppare l'integrazione tra gli indicatori di performance e i risultati di bilancio che, seppure riportati nella Relazione, sono privi di collegamento con le specifiche attività oggetto di valutazione.

Si segnala, inoltre, che sarebbe particolarmente opportuno articolare adeguatamente gli obiettivi di performance su base triennale, in modo da cadenzare la rilevazione dei risultati degli indicatori, istituendo anche una modalità di monitoraggio intermedio, al momento non prevista.



f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

I risultati riportati nelle Relazione sono per la maggior parte frutto di elaborazioni interne a cura delle stesse risorse preposte alla realizzazione delle attività, scontando, quindi, un possibile fattore di soggettività. Di maggiore oggettività godono, invece, le informazioni attinenti allo sviluppo dei Progetti tecnico-scientifici, specie se finanziati con fondi esterni, in quanto i risultati sono oggetto di valutazione da parte di organismi esterni all'Istituto, non solo per i contenuti specialistici, ma anche per quanto riguarda il rispetto dei parametri di utilizzo delle risorse programmate.

Dalla Relazione traspare, tuttavia, una significativa frammentazione delle fonti informative, segno di una limitata integrazione tra le banche dati che costringe ad un impegno ragguardevole le strutture dell'amministrazione preposte alla raccolta dei dati.

Si ribadisce che non risulta, al momento, la presenza di una forma strutturata di controllo di gestione che possa provvedere alla fornitura delle informazioni di monitoraggio della performance, almeno a livello centralizzato, mentre appare evidente che la gestione di importanti progetti, nazionali ed internazionali, nonché delle relative quote di finanziamento, utilizza *tecniche di project management* sviluppate a livello periferico e/o settoriale; sarebbe di assoluta importanza l'implementazione di un sistema centralizzato ove possano afferire le informazioni provenienti dalle diverse fonti secondo una prospettiva di effettiva integrazione. Una volta superata la fase di progettazione ed avvio, sicuramente complessa, ne deriverebbe un vantaggio, sia in termini di semplificazione dei processi, sia di possibile analisi dei risultati, non solo in termini di efficacia, ma anche di qualità delle informazioni e di impatto interno ed esterno.

g. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione

Merita di essere segnalata la puntuale rassegna nella Relazione di tutti gli obiettivi per cui non è stato possibile conseguire il risultato atteso, nonché l'esposizione delle ragioni che non hanno consentito di acquisire un risultato positivo.

Le stesse Linee Guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica sottolineano l'importanza della valutazione intesa come analisi degli scostamenti piuttosto che il mero risultato matematico dell'indicatore.

C'è da dire, invero, che non tutte le motivazioni hanno uguale sostanza, rinviando, in alcuni casi, a situazioni determinatesi successivamente al periodo di osservazione, ma è comunque apprezzabile la possibilità di offrire al lettore una chiave di lettura delle criticità manifestatesi in sede di realizzazione degli obiettivi.

D'altro canto, la riformulazione degli obiettivi sulla base dei risultati conseguiti, può essere



considerata ragionevole solo se interviene in corso d'opera, in quanto evidenziata da un opportuno monitoraggio intermedio, mentre è molto meno accettabile, in ottica di valutazione della performance, la decisione di replicare l'attività anche per l'anno successivo unicamente sulla base dei risultati rilevati in sede di monitoraggio annuale o, addirittura, dell'intero periodo di programmazione.

h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

La Relazione sulla Performance riflette l'impostazione del Piano della Performance 2019/2021, incentrato sulla misurazione e valutazione degli obiettivi che afferiscono a 2 distinte Aree di Performance denominate: "organizzativa" e "funzionamento".

Non potendo avere come riferimento un sistema di programmazione interna ove l'insieme delle attività svolte dall'Istituto venga rappresentato in modo esaustivo e coerente con l'impostazione del Piano, risulta complicato accertare se il documento di programmazione comprenda tutti o solo una selezione degli obiettivi formulati per il 2019 dall'Istituto. Considerata la complessità strutturale dell'INFN, può ritenersi che la via scelta sia, in realtà, un approccio "parzialmente selettivo" (Linee Guida n. 1/2017 del DFP) degli obiettivi dell'attuale sistema, riferiti alla maggior parte delle attività gestionali svolte dall'Istituto.

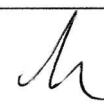
Inoltre, nella sezione della Relazione sulla performance dedicata ad illustrare i risultati conseguiti nell'ambito della performance individuale, sono descritte dettagliatamente anche le attività di particolare rilevanza svolte dal Direttore generale non ricomprese specificatamente negli obiettivi del Piano.

i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP

La Relazione rispetta in modo adeguato le disposizioni normative che ne stabiliscono il contenuto, rintracciabili nel D.lgs. 150/09 e nelle Linee guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

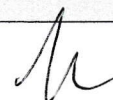
Nella tabella seguente è riportato il dettaglio dell'analisi di *compliance* dei contenuti della *Relazione sulla performance 2019*.

<i>Riferimento al d.Lgs. 150/2009</i>	<i>Evidenze e modalità dell'analisi</i>	<i>Esito</i>
Articolo 6 (variazioni in corso di esercizio)	Non vengono citate le eventuali variazioni intercorse rispetto alla programmazione originaria e non viene menzionata l'esistenza di un monitoraggio intermedio diretto a tale fine	Parzialmente conforme
Art. 10, comma 1, lettera b) (evidenza dei risultati organizzativi)	Gli obiettivi di performance organizzativa rappresentati nel Piano sono stati tutti rendicontati nella Relazione.	Conforme



<p>Art. 14, comma 4, lettera c) (forma sintetica, chiara e di immediata comprensione)</p>	<p>Il testo della Relazione è espresso in modo chiaro e la comprensione è agevolata dalla presenza di tabelle e grafici che ne illustrano il contenuto; potrebbe essere evitata la replica di informazioni, relative al progresso e/o di carattere generale, già ampiamente argomentate nel Piano cui si riferisce la Relazione stessa.</p>	<p>Conforme</p>
<p>Art. 14, comma 4bis (valutazione cittadini e utenti)</p>	<p>Nella Relazione non viene data evidenza di risultanze delle valutazioni delle attività svolte e dei servizi offerti dall'INFN realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali; tuttavia, tra gli obiettivi strategici rientra l'obiettivo "1.2. Potenziamento auto-governo responsabile della ricerca scientifica" declinato nell'obiettivo operativo "1.2.4. Partecipazione alle giornate dedicate al Piano Triennale". L'iniziativa avrebbe l'intento di sviluppare lungo il territorio nazionale un percorso di avvicinamento delle diverse comunità alle complesse attività dell'INFN, descrivendone la programmazione ed i risultati.</p>	<p>Parzialmente conforme</p>
<p>Art. 15, comma 2, lettera b) (riferibilità del documento ai vertici politici e amministrativi)</p>	<p>La Relazione annuale sulla Performance è stata approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo (Consiglio Direttivo), dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del Dlgs 150/09, modificato dal Dlgs 74/17.</p>	<p>Conforme</p>
<p>Art. 19 bis, comma 5, (partecipazione dei cittadini, esistenza di sistemi di rilevazione del gradimento e pubblicazione risultati)</p>	<p>Nel prossimo ciclo di programmazione, l'OIV si farà parte diligente nel monitoraggio delle modalità di partecipazione dei cittadini e della relativa valutazione del gradimento, al momento ancora in fase di avvio preliminare.</p>	<p>Parzialmente conforme</p>

<i>Riferimento alle LG DFP 3/2018</i>	<i>Evidenze e modalità dell'analisi</i>	<i>Esito</i>
<p>Attività svolte e principali risultati raggiunti (Paragrafo 2)</p>	<p>Le attività e i risultati raggiunti sono descritti analiticamente, specie per quanto concerne il settore della ricerca a livello nazionale ed internazionale. La frammentarietà delle fonti si riflette in una ripartizione disomogenea dei contenuti.</p>	<p>Conforme</p>
<p>Analisi del contesto (Paragrafo 2)</p>	<p>A differenza del contesto interno per il quale si riscontra un'ampia disponibilità di informazioni, seppure non sempre direttamente collegate al tema della performance, il contesto esterno non è descritto in modo organico, eventualmente ricorrendo a tecniche appropriate del tipo di quelle utilizzate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione.</p>	<p>Parzialmente Conforme</p>
<p>Analisi delle risorse umane strumentali e finanziarie (Paragrafi 2.1 e 2.2)</p>	<p>L'analisi è sviluppata in modo chiaro, completo e funzionale ai contenuti della Relazione</p>	<p>Conforme</p>



Obiettivi Annuali (Paragrafo 2.3.1)	Gli obiettivi annuali vengono attribuiti, monitorati e valutati in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel periodo osservato.	Conforme
Obiettivi Specifici Triennali (Paragrafo 2.3.2)	Per gli obiettivi specifici (strategici ai sensi delle Linee Guida) l'articolazione triennale, seppure obbligatoria, non rappresenta una costante modalità di rappresentazione.	Parzialmente Conforme
Performance Organizzativa Complessiva (Paragrafo 2.3.3)	La performance organizzativa complessiva è rappresentata in modo esaustivo e analitico.	Conforme
Misurazione e Valutazione Obiettivi Individuali (Paragrafo 2.4)	Gli obiettivi individuali che, in conformità al SMVP vigente nel 2019 erano riferiti esclusivamente al Direttore generale e al Dirigente amministrativo, sono pienamente rendicontati.	Conforme
Processo di misurazione e valutazione (Paragrafo 3)	Il processo di misurazione è sufficientemente descritto; tuttavia, non sono presenti riferimenti all'utilizzo di tutti gli strumenti di coordinamento che il Sistema dovrebbe prevedere, quali ad esempio colloqui di feedback (finale o intermedio), incontri di calibrazione, ecc.. Anche la fase di monitoraggio, che appare deficitaria, necessiterebbe di uno sviluppo adeguato.	Parzialmente conforme
Bilancio di Genere (Paragrafo 4)	Molto ben sviluppata la sezione dedicata all'argomento, sia per i contenuti, sia per l'illustrazione puntuale dei risultati ottenuti ed in corso relativi all'attuazione del Piano di Azioni Positive	Conforme

j. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione si compone di 39 pagine; considerata la rilevanza del documento e l'opportunità di rispettare la presenza dei contenuti richiamati dalla normativa e dalle Linee Guida n. 3/2018 rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la lunghezza può ritenersi adeguata.

La descrizione dei risultati è adeguatamente accompagnata da tabelle e grafici che agevolano la comprensione dei dati, chiarendone il significato, facilitandone l'interpretazione e la valutazione.

In alcuni paragrafi della Relazione si osserva la presenza di informazioni, riguardanti l'assetto organizzativo e i processi di riforma, già ampiamente descritti nel Piano e in altra documentazione, la cui rappresentazione potrebbe essere "alleggerita" senza inficiare l'efficacia del documento; ad ogni modo, ciò non impatta in modo significativo sulla fluidità del testo, seppure, per le future edizioni, si suggerisce di operare una selezione delle informazioni effettivamente più pertinenti al ciclo della performance.



k. Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche

Nonostante la complessità di alcune aree di attività in cui l'Istituto è impegnato, la modalità espositiva adottata nella formulazione dei concetti esposti nella Relazione ne favorisce l'immediata comprensibilità, specie perché accompagnata da grafici, figure e tabelle che illustrano e descrivono gli aspetti più salienti della narrazione; viene apprezzata, pertanto, l'attenzione rivolta al lettore nel percorso di visione del documento.

5. Conclusioni

5.1 Validazione della Relazione sulla Performance

Tenuto conto delle verifiche che è stato possibile espletare per le ragioni espresse in premessa, **la Relazione sulla performance 2019 è validata con osservazioni.**

La maggior parte delle criticità riscontrate potrebbero essere risolte o comunque fortemente migliorate a partire dal prossimo ciclo della performance in cui verrà finalmente impiegato il Sistema di misurazione e valutazione della performance recentemente adottato dall'Istituto.

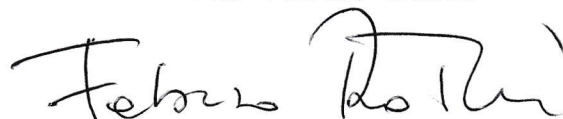
I miglioramenti apportati dal nuovo Sistema nonché le difficoltà che eventualmente deriveranno in sede di applicazione saranno oggetto di monitoraggio dell'OIV che ne darà conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema per l'anno 2020.

5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INFN.

Per ragioni di semplificazione e fluidità del processo di valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. b) del Dlgs 150/09, modificato dal D.lgs. 74/2017, nella presente Relazione viene anche espressa la **Valutazione positiva sulla Performance organizzativa complessiva conseguita dall'INFN nel 2019**, avendo riscontrato, sulla base delle informazioni e dei dati illustrati nella Relazione della Performance, un adeguato raggiungimento degli obiettivi prefissati nel Piano ed una sufficiente rappresentazione degli argomenti delineati nelle Linee Guida del DFP n. 3/2018.

Roma, 4 agosto 2020

F.to Fabrizio Rotundi



Organismo indipendente di valutazione
dell'INFN

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE (INFN)		
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (SI/NO) (max 100 parole)	VALIDAZ IONE (SI/NO) (I)
	INTRODUZIONE	La sezione è validata	SI
1	L'ISTITUTO E I PRINCIPALI RISULTATI CONSEGUITI	La sezione è validata	SI
1.1	I PRINCIPALI RISULTATI SCIENTIFICI RAGGIUNTI	Il paragrafo è validato.	SI
2	L'ANALISI DEL CONTESTO	La sezione è validata con osservazioni . A fronte di una dettagliata analisi del contesto interno, dev'essere necessariamente implementata l'analisi del contesto esterno anche tramite l'utilizzo di tecniche specifiche, indirizzandola ai fini degli obiettivi della Relazione.	SI
2.1	L'ANALISI DELLE RISORSE FINANZIARIE	Il paragrafo è validato.	SI
2.2	L'ANALISI DELLE RISORSE DI PERSONALE	Il paragrafo è validato. Da segnalare anche le informazioni relative al piano di sviluppo del personale	SI
3.1	LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	La sezione è validata con osservazioni per quanto riguarda i capitoli sulla performance individuale	SI
3.1.1	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ISTITUTO	Il paragrafo è validato	SI
3.1.2	LA PERFORMANCE DI FUNZIONAMENTO DELL'ISTITUTO	Il paragrafo è validato	SI
3.2	LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	Il paragrafo è validato. La criticità, rispetto al dettato informativo, è insita nell'applicazione del SMVP esclusivamente al Direttore generale e al Dirigente amministrativo. Il SMVP approvato nel corso del 2020 ha introdotto importanti novità in proposito, seppure non risolutive ai fini dell'estensione soggettiva, da attuarsi in conformità con la normativa.	SI
3.2.1	GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AL DIRETTORE GENERALE	Il paragrafo è validato con osservazioni . Si raccomanda, come segnalato in altri documenti a cura dell'OIV, di ampliare la tipologia degli indicatori, rispetto alla casistica attuale fortemente incentrata su misurazioni basate esclusivamente sulla presenza o meno dell'output programmato (SI/NO), includendo anche valutazioni d'impatto.	SI
3.2.2	GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ASSEGNATI AL DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	Il paragrafo è validato con osservazioni . Si raccomanda, come segnalato in altri documenti a cura dell'OIV, di ampliare la tipologia degli indicatori, rispetto alla casistica attuale fortemente incentrata su misurazioni basate esclusivamente sulla presenza o meno dell'output programmato (SI/NO), includendo anche valutazioni d'impatto.	SI
4	PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	La sezione è validata	SI
4.1	LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI OTTENUTI: PUNTI DI CAMBIAMENTO, PUNTI DI CRITICITÀ	Il paragrafo è validato. Puntuale e comprensibile la descrizione dei risultati relativi al Piano di azioni positive conseguiti nel 2019.	SI
4.2	IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LE ATTIVITÀ CONNESSE	Il paragrafo è validato. Interessante il riferimento all'indagine presso i dipendenti sullo stress da lavoro correlato, di cui, però, non sono rappresentati i dati.	SI
5	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA	La sezione è validata con osservazioni di forma . Non essendo stato possibile per l'OIV acquisire i dati relativi alla performance organizzativa ai fini della valutazione che a tale Organismo compete, prima della trasmissione della Relazione sulla performance INFN del 2019, per ragioni di praticità e semplificazione, l'Organismo si esprime in senso positivo rispetto al conseguimento degli obiettivi, senza dover ricorrere, così come invece indicato nel paragrafo, alla redazione di ulteriori relazioni o note che, a questo punto, considerati anche i tempi di approvazione della Relazione, risulterebbero dilatorie e di scarsa utilità.	SI
6	IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	Il paragrafo è validato. La Relazione ha per oggetto i risultati relativi al Piano della performance per il triennio 2019/21 sviluppato secondo i criteri e i requisiti del sistema vigente a quel momento. Da quanto riportato nel paragrafo, il Piano della performance per il triennio a venire seguirà le indicazioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato ad inizio anno, su cui l'OIV si è espresso con parere vincolante.	SI