

VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

Sommario

1. Premessa	2
2. Fasi e attori del processo di validazione.....	4
3. Documenti consultati.....	4
4. Analisi e osservazioni.....	5
<i>a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2022</i>	<i>5</i>
<i>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</i>	<i>5</i>
<i>c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano.....</i>	<i>6</i>
<i>d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.....</i>	<i>6</i>
<i>e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori</i>	<i>6</i>
<i>f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)</i>	<i>7</i>
<i>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</i>	<i>7</i>
<i>h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano</i>	<i>8</i>
<i>i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP</i>	<i>8</i>
<i>j. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).....</i>	<i>10</i>
<i>k. Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche</i>	<i>10</i>
5. Conclusioni.....	10
5.1 Validazione della Relazione sulla Performance.....	10
5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INAPP	11



1. Premessa

Nella presente relazione allegata al documento di Validazione, l'Organismo Indipendente di valutazione in forma monocratica dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) illustra il processo di Validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2022 trasmessa formalmente a questo Organismo in data 05/12/2023.

Riguardo la tempistica della produzione della Relazione, avvenuta oltre il termine previsto dalla norma, l'Istituto ha dato comunicazione all'Ufficio per la valutazione della performance della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento Funzione pubblica, con lettera ufficiale del 23 luglio 2023, mettendone a conoscenza l'OIV.

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 rappresenta:

- 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, 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 di un processo che ha visto coinvolti diversi attori:

- La Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV che ha prodotto la Relazione sulla performance e ne ha curato la trasmissione a questo OIV e che ha contribuito all'acquisizione delle informazioni necessarie durante tutto il ciclo della performance;
- il Direttore generale INAPP, dott. Darko Santo Grillo, nominato dal CdA INAPP nella seduta del 19 febbraio 2020, a cui compete la misurazione della performance dei dirigenti ad egli sottoposti, nei confronti del quale l'OIV ha già presentato la propria proposta di valutazione della performance per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. e) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, sulla base della autorelazione da egli trasmessa relativa alle attività realizzate in ottemperanza agli obiettivi ad Egli assegnati nel periodo osservato;
- il Responsabile delle Prevenzione della corruzione e trasparenza in INAPP e l'Ufficio di supporto che ha fornito le informazioni relative 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 devono essere rappresentati nella Relazione sulla performance,
- l'OIV a cui compete la validazione della 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.

3. Documenti consultati

Nel corso del processo di validazione si è tenuto conto dei seguenti documenti:

- o La Relazione sulla Performance per l'anno 2022, trasmessa formalmente il 05/12/2023;
- o Il secondo aggiornamento 2021 del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dal C.d.A. con delibera n. 16 del 27/10/21;
- o il Piano triennale integrato delle attività e dell'organizzazione 2022/2024, approvato dal C.d.A. INAPP con Delib. N. 2 del 3/3/2022;
- o la Relazione sul funzionamento dei controlli interni per l'anno 2022, rilasciata da questo OIV;
- o il Regolamento di organizzazione e funzionamento degli organi e delle strutture approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP del 18/12/2020;



- o lo Statuto dell'INAPP approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP del 17/01/2018.

Ai fini della verifica dei risultati, è stato possibile far riferimento alle informazioni e ai dati riportati nella Relazione trasmessa all'OIV.

4. Analisi e osservazioni

a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2022

La Relazione sulla Performance 2022 ripercorre sostanzialmente gli elementi fondamentali rappresentati nel Piano triennale integrato delle attività e dell'organizzazione 2022/2024 dell'INAPP, in termini di descrizione delle attività principali svolte dall'Istituto e di esposizione dei risultati riferiti agli obiettivi di performance organizzativa.

Oltre agli obiettivi di performance organizzativa rappresentati nel Piano, nella Relazione sono adeguatamente riportati gli obiettivi individuali assegnati al Direttore generale, dott. Santo Darko Grillo, in carica dal 1° aprile 2020, rispetto ai quali l'OIV ha già effettuato e rilasciato la proposta di valutazione positiva della performance, per quanto riguarda le componenti dei risultati raggiunti sia per il profilo istituzionale-organizzativo, sia per quello individuale.

Si evidenzia che il Piano integrato dell'organizzazione e delle attività, a cui rinviano i risultati esposti nella Relazione oggetto di validazione, afferisce al Sistema di misurazione aggiornato nel 2021, adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 16 del 27/10/21.

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

In considerazione dei risultati riportati con dovizia di particolare nella Relazione, l'OIV può osservare, in generale, un livello di raggiungimento dei risultati più che soddisfacente; tra l'altro, tale affermazione è resa possibile dall'approfondita documentazione trasmessa in modo completo, chiaro ed esaustivo dalla Struttura permanente a supporto dell'OIV.

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 tra questo OIV e la Struttura Tecnica Permanente di supporto, nonché



con il Direttore generale, avvenuta nel corso di diversi incontri formali e contatti informali.

Nel corso di tale relazione collaborativa, è stato possibile riscontrare il forte impegno assunto dall'Istituto verso un miglioramento organizzativo orientato all'innovazione e alla modernizzazione dell'apparato gestionale e dei processi di programmazione e controllo da esso interessati.

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 2022 sono rappresentati i risultati relativi a tutti gli obiettivi riportati nel Piano triennale integrato delle attività e dell'organizzazione 2022/2024 dell'INAPP, sia di natura organizzativa che individuale, riferiti al Direttore generale.

La rappresentazione degli obiettivi e della relativa quantificazione dei risultati può definirsi senz'altro esauriente, considerato l'ampio ventaglio delle opportunità di valorizzazione dei prodotti e servizi offerti dall'Istituto, anche per quanto riguarda l'ambito della ricerca.

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 obiettivi e dei relativi indicatori afferenti all'implementazione del Sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza; i risultati relativi all'attuazione delle misure di prevenzione attesi in fase di monitoraggio, sono presenti all'interno della sezione relativa agli obiettivi individuali.

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

Riguardo l'elaborazione degli indicatori, nella Relazione sulla Performance sono ravvisabili i dati numerici che consentano di apprezzare il livello di avanzamento dei risultati raggiunti, sia per gli obiettivi di performance organizzativa che di performance individuale.

I risultati ottenuti in ambito di performance organizzativa-istituzionale, nella quasi totalità, sono superiori in modo significativo agli obiettivi prefissati, ad eccezione di un numero limitato di un numero di casi, tra i quali:



- i prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dal Piano di attuazione Organismo Intermedio 2018-2023 PON SPAO, per l'Obiettivo specifico 1 – Ricerca istituzionale;
- le banche dati statistiche pubbliche di titolarità INAPP predisposte e rese accessibili dall'esterno e le banche dati statistiche di titolarità INAPP predisposte, validate e rese accessibili dall'esterno, per l'Obiettivo specifico 2 – Ricerca scientifica;
- le visite (visualizzazioni pagine) del sito istituzionale.

Da notare la necessità di sviluppare l'integrazione tra gli indicatori di performance e i risultati di bilancio, il cui collegamento con le specifiche attività oggetto di valutazione non appare chiaro.

Permane l'opportunità di 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 auto-dichiarate, 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 ivi rappresentate, scontando, quindi, un possibile fattore di soggettività.

Per quanto riguarda, invece, il raggiungimento degli obiettivi del Direttore generale, la proposta di valutazione dei risultati della performance, oggetto di comunicazione separata, è avvenuta sulla base della documentazione prodotta e già trasmessa dall'amministrazione a questo Organismo.

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

Le 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.

Nella Relazione trasmessa sono esposti gli obiettivi iniziali e i risultati raggiunti, da cui è possibile rilevare il grado di conseguimento; inoltre, dalla descrizione delle attività in corso e realizzate, è possibile acquisire significative informazioni che supportano gli esiti esposti.



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 Integrato delle attività e dell'organizzazione 2022/2024, evidenziando l'avvenuta misurazione e valutazione del complesso degli obiettivi definiti in sede di programmazione, seppure non inseriti nel Piano medesimo.

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 2022*.

<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)	Il Piano non è stato oggetto in revisione nel corso dell'esercizio; tuttavia, è stato completato oltre il termine previsto dalla norma.	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
Art. 14, comma 4, lettera c) (forma sintetica, chiara e di immediata comprensione)	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.	Conforme
Art. 14, comma 4 bis (valutazione cittadini e utenti)	Gli obiettivi rientranti nella "Terza missione" sono misurati attraverso indicatori che tengono conto dello sviluppo delle relazioni con gli stakeholders, la cui composizione è sufficientemente riportata nelle diverse sezioni del documento. Tuttavia, non viene data evidenza di modalità di valutazione delle attività svolte e dei servizi offerti dall'Istituto attraverso il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali.	Parzialmente conforme



<p>Art. 15, comma 2, lettera b) (riferibilità del documento ai vertici politici e amministrativi)</p>	<p>La Relazione annuale sulla Performance viene approvata dall'organo collegiale di indirizzo politico amministrativo (Consiglio di Amministrazione) in una prima istanza; questa, una volta validata dall'OIV, viene restituita agli stessi Organi di Governo per la definitiva approvazione, tenuto conto delle osservazioni presentate dall'Organismo.</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>Le modalità di partecipazione dei cittadini, secondo le indicazioni di cui alle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di partecipazioni valutativa e della relativa valutazione del gradimento dei servizi offerti dall'Istituto, non risultano ancora completamente sviluppate.</p>	<p>Parzialmente conforme</p>

<p><i>Riferimento alle LG DFP 3/2018</i></p>	<p><i>Evidenze e modalità dell'analisi</i></p>	<p><i>Esito</i></p>
<p>Attività svolte e principali risultati raggiunti</p>	<p>Le attività e i risultati raggiunti sono descritti analiticamente.</p>	<p>Conforme</p>
<p>Analisi del contesto</p>	<p>Per il contesto interno, sono riportate informazioni sufficientemente adeguate, considerato che informazioni simili vengono rappresentate anche in altri documenti di programmazione.</p>	<p>Conforme</p>
<p>Analisi delle risorse umane strumentali e finanziarie</p>	<p>L'analisi è sviluppata in modo chiaro, completo e funzionale ai contenuti della Relazione</p>	<p>Conforme</p>
<p>Obiettivi Annuali</p>	<p>Gli obiettivi annuali vengono attribuiti, monitorati e valutati in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel periodo osservato.</p>	<p>Conforme</p>
<p>Obiettivi Specifici Triennali</p>	<p>Lo sviluppo degli obiettivi su base triennale è adeguatamente sviluppato per il breve termine; maggiore dettaglio dovrà essere riportato in termini di ricaduta degli obiettivi su base triennale.</p>	<p>Parzialmente Conforme</p>
<p>Performance Organizzativa Complessiva</p>	<p>La performance organizzativa complessiva è rappresentata in modo esaustivo ed analitico.</p>	<p>Conforme</p>
<p>Misurazione e Valutazione Obiettivi Individuali</p>	<p>Gli obiettivi individuali, riferiti al Direttore generale e agli altri dipendenti dell'Istituto oggetto di valutazione in conformità al SMVP vigente, sono adeguatamente rendicontati.</p>	<p>Conforme</p>
<p>Processo di misurazione e valutazione</p>	<p>Il processo di misurazione è adeguatamente descritto; considerato che nel SMVP cui fa riferimento la Relazione prodotta veniva fatto riferimento solo in modo marginale all'utilizzo di tutti gli strumenti di gestione della valutazione che il Sistema dovrebbe prevedere, quali ad esempio</p>	<p>Parzialmente conforme</p>



	colloqui di feedback (finale o intermedio), incontri di calibrazione, ecc., anche nella Relazione non viene data menzione del ricorso a tali modalità di valutazione. Si prevede che maggior impulso verrà dato al loro impiego, anche in virtù delle recenti indicazioni ministeriali che promuovono un processo di valutazione maggiormente partecipato.	
Bilancio di Genere	Le prospettive collegate al tema del bilancio di genere sono riportate nella descrizione degli obiettivi della Ricerca scientifica; tuttavia, non risulta che esso rientri specificatamente nell'ambito degli obiettivi di performance istituzionale-organizzativa o individuale.	Parzialmente Conforme

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

La Relazione si compone di circa 30 pagine effettive di testo e di circa 30 pagine di tabelle in cui sono rappresentati gli obiettivi operativi ed individuali con annessi i relativi risultati; 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.

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.

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 2022 è validata con osservazioni.**

La maggior parte delle criticità riscontrate potrebbero essere risolte o comunque fortemente migliorate a partire dal prossimo ciclo della performance, sulla base delle raccomandazioni e suggerimenti formulati da questo Organismo.



5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INAPP

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'INAPP nel 2022**, avendo riscontrato, sulla base delle informazioni e dei dati illustrati nella Relazione della Performance, un adeguato raggiungimento degli obiettivi prefissati nel Piano ed una appropriata rappresentazione degli argomenti delineati nelle Linee Guida del DFP n. 3/2018.

Roma, 08 dicembre 2023

Dott. Fabrizio Rotundi

Organismo Indipendente di
Valutazione monocratico INAPP

FIRMATO DIGITALMENTE