

Al Consiglio Direttivo dell'INFN

ep.c. All'ANVUR  
anvur@pec.it  
<https://banchedati.portaletrasparenza.it>

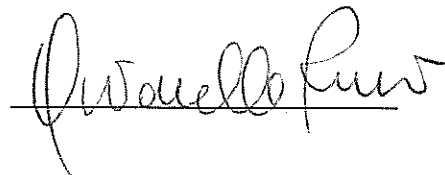
## Documento di validazione della Relazione sulla performance

- A) L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) ai sensi dell'art.14, comma 4, lett.c), del D.Lgs.n.150/2009 e successiva delibera n.6/2012, aggiornata in data 4 luglio 2013, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* relativa all'anno 2015, approvata dall'Istituto con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 14117 del 24 giugno 2016, nella sua versione definitiva, e inviata successivamente a questo Organismo Indipendente di Valutazione.
- B) 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 da:
- Il monitoraggio ora ANAC sul Piano della *performance* e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
  - La Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C) Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance* relativa all'anno 2015.

15 settembre 2016

l'OIV monocratico

(dott.ssa Antonella Bianconi)



SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

<b>ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE (INFN)</b>
---

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (SI/NO) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	Si apprezza la sintesi e la chiarezza della presentazione.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	Vedere il dettaglio dei paragrafi.	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Nella sezione si evidenzia come il sistema di finanziamento dell'Istituto dal parte del MIUR nel corso del 2015 non abbia di fatto prodotto alcun finanziamento per l'INFN; conseguentemente per far fronte alla considerevole riduzione delle assegnazioni vengono adeguatamente esposte le misure adottate per fronteggiare tale situazione, quali, tra le altre, l'utilizzo dell'Avanzo di amministrazione. Oltre a ciò sono evidenziate sinteticamente, ma in modo efficace, le variazioni di spesa intervenute relativamente a spese per il personale, spese di funzionamento, spese di ricerca e spese per attrezzature e servizi che confermano la prosecuzione della tendenza già registrata lo scorso anno per le singole voci; un'inversione di tendenza l'ha invece mostrata la voce relativa alla ricerca, per la quale si evidenzia un incremento che si è creato in seguito alla partecipazione crescente dei Fondi a destinazione vincolata ed esterni negli ultimi anni trascorsi.	SI
2.2	L'amministrazione	La sezione illustra l'organizzazione dell'Istituto, spiegando in modo sintetico le funzioni dell'Amministrazione Centrale e dei settori amministrativi decentrati; si valuta positivamente il quadro analitico dei dati quantitativi che caratterizzano l'attività amministrativa complessiva dell'Istituto dal quale è possibile rilevare come, rispetto all'anno precedente, il numero totale delle operazioni per addetto, in numerosi casi, sia notevolmente aumentato a causa di una diminuzione del personale addetto.	SI
2.3	I risultati raggiunti	La sezione illustra brevemente ma in modo chiaro i principali risultati raggiunti in termini di gestione finanziaria ed economico- patrimoniale; confrontando i risultati degli esercizi 2014 e 2015, si rileva che la gestione finanziaria di competenza del 2015 chiude in pareggio e questo deriva dalla considerazione degli accertamenti di entrata comprese le partite di giro e del parziale utilizzo dell'avanzo di amministrazione 2014. Si rimanda poi al "Compendio del Rendiconto Generale" che costituisce Appendice della Relazione, per una puntuale analisi delle spese, rappresentata sia in forma grafica che descrittiva.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Sono sintetizzate, in modo semplice e chiaro, le principali criticità ed opportunità che hanno caratterizzato l'attività dell'Istituto nel corso del 2015; per la natura stessa dell'Istituto, ampio spazio è dedicato ai risultati raggiunti in campo scientifico. Le criticità si soffermano invece sulla scarsità delle risorse finanziarie e sulle numerose difficoltà presenti nella politica delle risorse umane in quanto la normativa recente (dalla contrattazione di comparto, alle dotazioni organiche che sono gestite dalla Funzione Pubblica, alle norme di reclutamento e carriera, alla limitazione del turn-over del personale tecnico ed amministrativo) ha creato sempre maggiori ostacoli al reclutamento del personale; poiché la stessa situazione si perpetra anche nelle Università sempre più improbabile risulta possibile un interscambio.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Vedere il dettaglio dei paragrafi.	SI
3.1	Albero della performance	L'albero della performance descritto nella Relazione corrisponde perfettamente a quello riportato nel Piano della performance. Si evidenzia, nel particolare, l'inserimento dei risultati raggiunti nella macro-area "Trasparenza e Anticorruzione"	SI
3.2	Obiettivi strategici	La sezione sviluppa gli obiettivi indicati nell'albero della Performance, con particolare riferimento allo stato di avanzamento dei progetti di ricerca e degli esperimenti. Si ribadisce la necessità di dettagliare nello specifico le attività e le modalità che hanno consentito il raggiungimento degli obiettivi strategici relativamente a tutte le 5 macro-aree strategiche individuate.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	La sezione illustra in modo esauriente gli obiettivi operativi raggiunti, che sono poi quelli relativi all'attività dell'Istituto, svolta nelle cinque linee di ricerca (fisica delle particelle, fisica astroparticellare, fisica nucleare, fisica teorica e ricerca tecnologica). Manca ancora il dettaglio sulle attività che di fatto l'Istituto ha messo in opera nell'area strategica "Trasparenza e Anticorruzione" nonché del grado di attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione che si invita ad implementare nella prossima Relazione. Si ribadisce quanto suggerito lo scorso anno e cioè la necessità di individuare, anche in via sperimentale, con riferimento alla utenza interna, alcuni standard di qualità per alcuni servizi ritenuti particolarmente rilevanti rispetto alle proprie attività istituzionali.	SI
3.4	Obiettivi individuali	L'analisi degli obiettivi individuali è stata fatta con riferimento ai soli risultati scientifici ed alle relative strutture e di ciò si apprezzano completezza e chiarezza. Nulla viene indicato con riferimento al personale amministrativo, in linea con i contenuti del Piano della Performance. Si sottolinea anche in questa sede che l'OIV ha già evidenziato, pur avendo chiare le specificità della composizione del personale dell'INFN, che possano essere progettati dei sistemi di misurazione e valutazione della performance individuali che possano aumentare il grado di partecipazione nella realizzazione della strategia dell'Ente.	SI

4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	<p>Nel capitolo vengono illustrate le tre diverse linee di azione che hanno caratterizzato la gestione operativa corrente che concorrono al raggiungimento dell'efficienza ed economicità della gestione stessa.</p> <p>Per il resto, relativamente alle informazioni di tipo economico-finanziarie si fa riferimento al "Compendio del rendiconto generale 2015" che consente di evitare ridondanti duplicazioni delle informazioni.</p> <p>In misura ancora più dettagliata rispetto agli anni precedenti vengono illustrati i risultati del contenimento della spesa pubblica, mediante la tabella dei risparmi sui costi di funzionamento rilevati nel Rendiconto al 31/12/2015</p>	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	<p>I contenuti del capitolo sono molto dettagliati;</p> <p>Si riferisce dell'avvenuta presentazione alla dirigenza dell'Istituto della relazione di fine mandato del CUG ;</p> <p>Vengono poi delineate le criticità ancora esistenti in materia di pari opportunità in particolare nella distribuzione del personale ricercatore e tecnologo nei diversi profili e livelli; altrettanto per il personale tecnico-amministrativo.</p> <p>Al fine introdurre i cambiamenti specifici atti a rimuovere le criticità, è stato elaborato il V Piano Triennale di Azioni Positive dell'INFN approvato nel 2015, che ha sviluppato un discreto piano di azioni, alcune delle quali risultano già realizzate.</p> <p>Si apprezza anche la valutazione effettuata dal CUG sul benessere organizzativo e sulle attività ad esso connesse.</p>	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Vedere il dettaglio dei paragrafi.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del processo di definizione e adozione della Relazione sulla performance sono stati evidenziati in forma tabellare sintetica ma efficace.	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	La sezione si compone di una breve parte discorsiva nella quale viene ammesso che la necessaria integrazione tra i vari soggetti coinvolti nel ciclo di gestione della performance e l'armonizzazione dei diversi aspetti del ciclo non sono ancora state realizzate; non vengono però date indicazioni temporali sulle intenzioni di realizzazione dell'integrazione.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	E' compresa nell'albero della Performance	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella è presente	SI
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale	Assente	NO