VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016

Il presente documento sintetizza il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2016 di OGS (d'ora in avanti RP2016), condotto ai sensi dell' art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009 come novellato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74
Per lo svolgimento dell'attività di validazione si è fatto riferimento alle indicazioni contenute nelle "*Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli enti pubblici di ricerca*" approvate da ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015.
Il processo di validazione di questo OIV è avvenuto attraverso:

- la lettura congiunta della RP2016 e del Piano *Integrato Performance, Trasparenza e Anticorruzione dell'OGS–anni 2016-2018* (d'ora in avanti Piano Integrato), adottato dal CdA con delibera n. 2.1.2016 del 21.03.2016;
- l'interlocuzione diretta con il Direttore Generale dott. Walter Toniati (in carica dal 01/01/2016) e con i Dirigenti dell'Ente (dott. Moreno Tivan Dirigente Amm.vo DFP, dott.ssa Tiziana Maier Dirigente Amm.vo DRU, dott. Paolo Vascotto Direttore ST, dott. Ciro Franco Direttore STPVR) avvenuta nei giorni 10-11 giugno 2016 presso la sede dell'OGS in Borgo Grotta Gigante 42/C, Sgonico (Trieste) in occasione del monitoraggio semestrale degli obiettivi riferiti al 2016;
- la presa d'atto della rimodulazione degli obiettivi di performance identificati per l'anno 2016 avvenuta con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6-11/2016 dd.12.9.2016, nella quale sono stati ridefiniti gli obiettivi strategici, rimodulati gli obiettivi operativi e gli indicatori nonché i target di riferimento oltre che il peso ponderale attribuito a ciascun obiettivo e sulla quale questo OIV ha espresso parere in data 9 settembre 2016;
- la presa visione della documentazione a supporto delle verifiche di raggiungimento degli obiettivi e la lettura delle relazioni dei Dirigenti sugli obiettivi 2016 inviate a questo OIV in data 7 luglio 2017;
- l'applicazione della metodologia prevista nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (versione 2011 e versione aggiornata del maggio 2017 ove applicabile);

A corredo della validazione si ritiene opportuno formulare alcune considerazioni e raccomandazioni.

Per quanto riguarda la performance individuale permane nella RP 2016 la sostanziale coincidenza tra la performance individuale dei dirigenti amministrativi e assimilati e gli obiettivi organizzativi delle strutture di diretta responsabilità. Sono assenti misure di altri criteri di valutazione come il raggiungimento di ulteriori obiettivi individuali e la capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori.

Sul piano dei comportamenti organizzativi sono valutati solo il Direttore Generale e i Dirigenti amministrativi e assimilati, attraverso un modello di valutazione sulla cui eccessiva semplificazione questo OIV si è già espresso nelle proprie *Relazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*. La valutazione delle competenze organizzative dei dirigenti appare così generalmente appiattita su valutazioni elevate e sostanzialmente equivalenti tra un dirigente e l'altro non consentendo una corretta differenziazione dei giudizi.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale di IV - VIII livello è ancorata a una disciplina del trattamento accessorio definita con un Accordo Sindacale del 2008 come integrato da specifico addendum del maggio 2014, con il quale si è introdotto, quale parametro da valutarsi al fine di corrispondere il trattamento accessorio, associato a quello dell'assiduità lavorativa, quello "… *legato alle componenti sinergiche del raggiungimento degli obiettivi delle Direzioni e Strutture e del contributo assicurato dai singoli individui attraverso le prestazioni garantite ed i comportamenti tenuti nell'ambito dell'assegnazione alle specifiche unità organizzative amministrative e tecniche*".
In data 17 novembre 2015 è stato concordato uno "*schema relativo al collegamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dei singoli direttori/dirigenti con il sistema retributivo*" che sarà utilizzato anche per la ripartizione della produttività 2016 riferita al personale del IV-VIII livello,

Permane dunque l'assenza, più volte segnalata, di un sistema di valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale che comprenda la misurazione e valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi posti in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Questo OIV intende sottolineare che la mancata applicazione al personale non dirigenziale di un coerente ed organico sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, impedisce

l'espressione di un giudizio di piena conformità della RP2016 alle disposizioni contenute nel d. lgs. n. 150/2009.

La presente validazione viene comunque accordata ritenendo che il modello adottato consenta comunque di garantire il rispetto dei principi enunciati nel d. lgs. n. 150/2009 e in considerazione della recente (maggio 2017) adozione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance che mira alla correzione delle inadeguatezze del vigente Sistema.

Si ribadisce pertanto la necessità che l'Ente applichi rapidamente e improrogabilmente le procedure e i metodi ivi contenuti per la valutazione della performance individuale dei Dirigenti amministrativi (ma anche dei Direttori tecnici e dei Direttori di Sezione) e del personale non dirigenziale.

Relativamente all'Integrità e Trasparenza l'OIV, dopo aver valutato la sezione Trasparenza del sito istituzionale, ritiene l'impianto generale di buona qualità dal punto di vista della quantità e della qualità delle informazioni e della loro accessibilità. Ciò non di meno questo OIV, nella propria attestazione su la veridicità e l'attendibilità tra quanto riportato nell'Allegato 2 della deliberazione ANAC n. 236/2017 a quanto pubblicato sul sito di OGS, ha evidenziato la presenza di diversi adempimenti di trasparenza non ottemperati con le modalità previste, come si evince dalla presenza di valutazioni inferiori a 3 nella Griglia di rilevazione.
Raccomanda a questo proposito un celere adeguamento.

Tutto ciò premesso l'Organismo Indipendente di Valutazione ritenendo la Relazione sulla performance 2016 di OGS redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali

Valida

la Relazione sulla Performance 2016 di OGS.
Invita l'amministrazione a pubblicare, ai sensi del d.lgs. n. 150/2009 e del d. lgs. n. 33/2013, il testo della Relazione e il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale, nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente", nella sottosezione di primo livello "Performance".
La presente validazione è inviata all'ente in data 04/08/2017.

L'OIV monocratico
Fto Dott.ssa Giulietta Capacchione