



Al Consiglio Direttivo dell'INFN

e p.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 ANAC n. 6/2012, aggiornata in data 4 luglio 2013, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* relativa all'anno 2016, approvata dall'Istituto con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 11464 del 21 luglio 2017, 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 dalla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C) La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.
- D) Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance* relativa all'anno 2016.

Data 12 settembre 2017

l'OIV monocratico

(dott.ssa Antonella Bianconi)

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)	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 "Le Risorse Finanziarie" si evidenzia come l'Istituto, per far fronte alla considerevole riduzione delle assegnazioni abbia adeguatamente esposto le misure adottate per fronteggiare tale situazione quali, ad esempio, contrarre progressivamente le spese e allo stesso tempo trovare nuove sorgenti di finanziamento. Questa politica si è tradotta nella crescita dei finanziamenti con vincoli di destinazione (fondo esterni o su assegnazioni straordinarie per attività di ricerca a valenza internazionale) 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 con un lieve decremento sulle spese per la ricerca.	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. Rispetto all'anno precedente si evidenzia una diminuzione di operazioni totali per giorno lavorativo che ha conseguentemente visto diminuire il numero totale di operazioni per addetto; la motivazione è data dalla avvenuta razionalizzazione dell'attività amministrativa: si evidenzia una diminuzione delle "collaborazioni" ed una diminuzione degli anticipi sulle missioni, quest'ultima conseguente all'affidamento da parte dell'Istituto ad una nuova agenzia di viaggi	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 2015 e 2016, si rileva che la gestione finanziaria di competenza del 2016 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 2015.	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 2016; per la natura stessa dell'Istituto, ampio spazio è dedicato ai risultati raggiunti in campo scientifico. Le criticità si evidenziano in particolare modo nella scarsità delle risorse finanziarie e nel modello odierno di finanziamento: l'attribuzione su base annuale dei finanziamenti, non consente all'Istituto di effettuare un'efficiente programmazione pluriennale, realtà che si pone in contrasto con l'attività di ricerca in ambito internazionale, a partire dalla UE, in cui la programmazione avviene tipicamente su base pluriennale. Inoltre si manifestano le criticità esistenti nel rapporto con le Università: difficile risulta il passaggio di personale tra Università e INFN ed è altrettanto difficoltoso sfruttare l'attrattività nei riguardi di studiosi (stranieri o italiani) operanti all'estero per le motivazioni che l'Istituto ha spiegato in questa parte della relazione.	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
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 la necessità che l'Istituto si adegui al dettato normativo del d. lgs. 74/2017 di modifica del decreto 150/2009, elaborando un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance sul quale l'OIV dovrà emettere un previo parere vincolante; ne consegue che anche il piano della performance dovrà essere ridefinito tenendo conto che l'attività di misurazione e valutazione della performance rileva non solo per l'attribuzione delle premialità, ma anche ai fini delle componenti del trattamento retributivo legate alla performance, al riconoscimento delle progressioni economiche, all'attribuzione degli incarichi di responsabilità, al conferimento di incarichi dirigenziali.	SI

4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	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. 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 31/12/2016	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	I contenuti del capitolo sono molto dettagliati; In particolare viene ricordato che V Piano Triennale di Azioni Positive dell'INFN 2014-2016 è stato prorogato per l'anno 2017. Viene poi evidenziata la carenza di una interconnessione tra piano della performance, piani triennali della ricerca e piani delle azioni positive. Viene altresì riferita la permanenza di fenomeni "discriminatori" quanto al sesso e all'età nella distribuzione del personale assunto e nell'affidamento di incarichi di responsabilità; dato positivo è stato invece individuato nell'assunzione dell'impegno da parte della dirigenza di realizzare quanto di propria competenza per appianare le differenze. Si apprezza come il CUG dopo l'analisi sul benessere organizzativo abbia poi elaborato un progetto pilota sui "circoli di ascolto" con l'obiettivo di migliorare il clima lavorativo per il personale.	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 si precisa che l'armonizzazione dei diversi aspetti del ciclo della performance sarà ottenuta attraverso l'applicazione delle nuove disposizioni introdotte nel D.Lgs n. 150/2009 così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017; non vengono però date indicazioni temporali sulle intenzioni di realizzazione dei documenti del ciclo della performance aggiornati in seguito all'applicazione della recente normativa.	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	Tablelle sulla valutazione individuale	Assente	NO