VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015

Il presente documento sintetizza il processo di validazione della Relazione sulla Performance 2015 di OGS (d'ora in avanti RP2015), condotto ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. n. 150/2009, che interviene a soli 6 mesi dalla validazione della Relazione sulla Performance 2014 (d'ora in avanti RP2014) e che pertanto non se ne discosta sensibilmente.
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, nonché alle deliberazioni CIVIT n. 6/2012 e n. 5/2012. Benché, infatti, sia cessata la cogenza delle prescrizioni extra-normative contenute nelle delibere CIVIT, queste ultime rappresentano ancora un utile ancoraggio metodologico per la conduzione di questa attività.
Il processo di validazione di questo OIV è avvenuto attraverso:

- la lettura congiunta della RP2015 con il *Piano della performance 2015-2017* nonché con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* (ultima versione 2011) acquisiti dal sito di OGS nella sezione Amministrazione trasparente;
- 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);

La RP2015 presenta, a parere dell'OIV, un migliorato grado di leggibilità e comprensibilità delle informazioni rispetto alla RP2014.
La declinazione degli **obiettivi strategici** di carattere scientifico e di carattere amministrativo-gestionale è buona, gli obiettivi appaiono sostanzialmente adeguati sul piano della qualificazione strategica e sufficientemente sfidanti.

La declinazione degli **obiettivi operativi** è migliorata sul piano della definizione, ma vi sono ancora alcuni obiettivi di portata eccessivamente limitata e resta non individuato né il peso per ogni obiettivo, in grado di quantificarne l'importanza relativa nell'insieme degli obiettivi, né le risorse finanziarie stanziate per il relativo raggiungimento. L'integrazione tra ciclo della performance e programmazione finanziaria e di bilancio resta, anche per la RP2015, una criticità da affrontare.

La qualità degli **indicatori,** sia per gli obiettivi strategici che per gli obiettivi operativi, è migliorata rispetto al passato: vi è un numero maggiore di indicatori quantitativi in grado di riassumere l'andamento dei fenomeni osservati e vi sono solo pochi casi residuali di indicatori doppi o vaghi.

I **target** sono, come in passato, generalmente adeguati, essendo espressi in prevalenza nella forma di incrementi rispetto ai risultati dell'anno precedente. In alcuni casi sono ravvisabili tuttavia target sotto forma di mere scadenze temporali, benché sia stato possibile, attraverso la documentazione aggiuntiva e le risultanze dei colloqui con i Dirigenti, dare univocità di significato ai risultati attesi e quindi confrontarli con i risultati ottenuti.

L'esplicitazione dei **risultati raggiunti** è generalmente adeguata, l'OIV raccomanda comunque per il futuro, come già espresso nella validazione della RP2014, di corredare ciascun risultato raggiunto con l'indicazione di fonti informative e documentali in grado di testimoniare,

con certezza e formalmente, date di attuazione e output degli obiettivi, anche al fine di agevolare le verifiche.

Sul **grado di raggiungimento degli obiettivi** è stato fatto uno sforzo per migliorare l'uniformità delle modalità di calcolo anche se resta valida la raccomandazione che, nella revisione del *Sistema di misurazione e valutazione della performance,* sia chiaramente e univocamente delineato il metodo con cui si valuta il raggiungimento di un obiettivo a seconda della natura degli indicatori e dei target individuati.

Per quanto riguarda la sezione sulla performance individuale, come per la RP2014, questo OIV rileva la sostanziale coincidenza tra la performance individuale dei dirigenti amministrativi e assimilati e gli obiettivi organizzativi delle strutture di diretta responsabilità: sono assenti le misure di altri criteri di valutazione come il raggiungimento di ulteriori obiettivi individuali o la capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori.

Nella RP2015 sono invece, contrariamente al passato, opportunamente rendicontate le valutazioni del Direttore Generale sui comportamenti professionali e organizzativi posti in essere dalla Dirigenza, benché con una metodologia semplificata che dovrebbe trovare celere revisione nel nuovo *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, come meglio esplicitato nella Relazione sul funzionamento complessivo 2015 redatta da questo OIV.

Una particolare problematica è insita nella valutazione della performance individuale dei Direttori tecnici che, pur valutati nella Relazione sulla performance come assimilati ai dirigenti amministrativi, non hanno una retribuzione di risultato il cui ottenimento possa essere subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance.

Non risulta infine sviluppato un sistema interno di valutazione individuale che riguardi l'insieme del personale amministrativo non dirigenziale. L'OIV rinnova la raccomandazione di una celere revisione del *Sistema di misurazione e valutazione della performance* che definisca con maggiore dettaglio e incisività le metodologie e i criteri con cui viene misurata la performance individuale del personale dirigente e non, nonché i livelli di premialità applicabili in sede di erogazione delle retribuzioni di risultato e degli ulteriori istituti premiali.

L'OIV prende atto che la rendicontazione di specifici obiettivi strategico/operativi assegnati al Direttore generale non è contenuta nella RP2015, e rinnova la raccomandazione in tal senso espressa in occasione della validazione della RP2014. Questo OIV ha comunque effettuato in data 21 luglio 2016 la prevista *Proposta di valutazione del Direttore Generale* all'organo di indirizzo politico amministrativo sulla base di una *Relazione sul raggiungimento degli obiettivi 2015* redatta dal Direttore Generale protempore dott. Norberto Tonini e inviata a questo OIV in data 22/06/2016.

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.

Tutto ciò premesso l'Organismo Indipendente di Valutazione

Valida

la Relazione sulla Performance 2015 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 relazione è inviata all'ente in data 14/09/2016.

L'OIV monocratico
Dott.ssa Giulietta Capacchione