



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare  
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Al Consiglio Direttivo dell'INFN

All'ANVUR  
anvur@pec.it

<https://banchedati.portaletrasparenza.it>

## DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018

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, tenuto conto di quanto precisato nelle linee guida n. 3 che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha redatto per la relazione annuale della Performance e nella circolare n. 30 del 29 marzo 2018 dell'Ufficio per la valutazione della performance dello stesso Dipartimento, ha preso in esame la Relazione sulla performance dell'Istituto relativa all'anno 2018, approvata con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 15181 del 28 giugno 2019, nella sua versione definitiva, e inviata successivamente a questo Organismo Indipendente di Valutazione.

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 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

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, inoltre al presente documento è allegata una relazione illustrativa della procedura di validazione.

Tutto ciò premesso l'OIV valida con osservazioni la Relazione sulla performance relativa all'anno 2018, sollecitando l'Istituto alla non più rinviabile revisione del SMVP, al maggior presidio della fase di monitoraggio intermedio, all'implementazione di strumenti di misurazione di impatto e coinvolgimento di cittadini e utenti.

Data, 8 luglio 2019

F.to *Marco Ciro La Gioia*

Organismo indipendente di valutazione INFN

(Documento originale firmato agli atti)

## VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2018

### PREMESSA

Con la presente relazione, l'Organismo Indipendente di valutazione in forma monocratica dell'INFN, descrive le modalità di svolgimento del processo di Validazione della relazione sulla performance dell'anno 2018 approvata dal Consiglio Direttivo dell'Istituto con delibera n. 15181 del 28 giugno 2019. L'attività è stata svolta in ossequio alle disposizioni dell'art. 10 del d.Lgs. 150/2009 dell'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 4 bis del d.Lgs. 150/2009, modificato dal d.Lgs. 74/2017, nonché delle indicazioni fornite dalle Linee Guida n. 3 del 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in quanto applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato. La relazione 2018 è la prima ad avere come riferimento un piano della performance redatto ai sensi del vigente testo del d.Lgs. 150/2009 e delle Linee Guida 1/2017 del Dipartimento della Funzione pubblica.

È appena il caso di segnalare 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.

Le citate Linee Guida rammentano che l'OIV redige 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" e non è chiamato a dare una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione" Le linee guida forniscono anche la griglia dei criteri del processo di validazione.

- 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, prime 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, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

## FASI E ATTORI DEL PROCESSO DI VALIDAZIONE

La validazione della Relazione sulla performance si colloca a valle di un processo che ha visto coinvolti diversi attori:

- Il Consiglio Direttivo dell'Istituto che con delibera n.15181 del 28/6/2019 ha approvato la Relazione per l'anno 2018;
- Il Gruppo di lavoro sulla performance che ha coordinato le attività volte alla predisposizione della Relazione sulla performance, ne ha curato la trasmissione al Consiglio e ha successivamente trasmesso all'OIV la Relazione approvata da sottoporre a validazione;
- La Giunta Esecutiva che ha valutato la performance del Direttore generale che ha a sua volta misurato la performance dei propri dirigenti;
- la Struttura Tecnica Permanente che ha supportato l'OIV e il citato Gruppo di lavoro nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie durante tutto il ciclo della performance.
- l'OIV che ha validato la 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 e che ha redatto la proposta di valutazione del Direttore Generale;

## DOCUMENTI CONSULTATI

Nel corso del processo di validazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Piano della Performance 2018/2020 approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 14849 del 27 luglio 2018;
- b) PTPCT approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 14627 del 26 gennaio 2018;
- c) Sistema di Misurazione e Valutazione approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 11788 del 25 marzo 2011;
- d) Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2018 del 30.04.2019.

Le attività di monitoraggio sono parzialmente supportate da sistemi informativi interni. Alcuni più evoluti e specialistici (es. DB Ricerca, DB trasferimento tecnologico) o più spiccatamente “gestionali” (procedura di contabilità, protocollo informatico, sistema di rilevazione delle presenze) altri ancora da implementare compiutamente come il sistema di controllo di gestione.

## ANALISI E OSSERVAZIONI

### *A - COERENZA FRA CONTENUTI DELLA RELAZIONE E CONTENUTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO 2018*

Dall'analisi comparativa del Piano della Performance 2018/2020 e della Relazione 2018 emerge la sostanziale coerenza di contenuti. In effetti, la Relazione offre una rendicontazione puntuale degli obiettivi individuali ed organizzativi assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti nell'ambito del Piano della Performance 2018/2020 secondo un approccio “non selettivo” (LG 3/2018) che copre, cioè, l'intera attività dell'Istituto. La Relazione del 2018 è stata redatta con una maggiore attenzione alla comprensibilità e sinteticità, con scelte grafiche ed espositive che hanno conferito una più immediata fruibilità del contenuto del documento. Pur apprezzando le scelte che caratterizzano la Relazione, sarebbe auspicabile un maggior ricorso ad allegati al testo dove riportare le informazioni di maggior dettaglio. Un ulteriore passo avanti nella direzione della comprensibilità del testo e della maggiore accountability, potrebbe essere fatto nella direzione di un ampliamento della descrizione qualitativa degli obiettivi e del rafforzamento del collegamento con le risorse che, per il raggiungimento di ogni obiettivo, sono state impiegate.

### *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*

L'OIV ha valutato la performance organizzativa sia attraverso la valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati, sia attraverso ulteriori valutazioni di tipo qualitativo. Vi è coerenza tra le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella Relazione e la valutazione effettuata dall'OIV. In tale contesto l'OIV ha anche tenuto conto della struttura



organizzativa diffusa sul territorio dell'Istituto, la crescente attenzione anche al rispetto delle scadenze temporali previste dalle disposizioni, il lavoro svolto in tema di benessere organizzativo, le attività tese alla garanzia delle le pari opportunità di genere, l'integrazione tra Piano della Performance e il PTPCT. Deve essere rafforzata l'attività di monitoraggio intermedio sul piano della gestione degli obiettivi amministrativi, anche mutuando le esperienze in tema di monitoraggio delle attività legate alla ricerca. Deve comunque anche rilevarsi che l'Istituto sta sperimentando selettivi strumenti di valutazione dell'impatto sugli utenti di alcuni settori di attività. È auspicabile l'avvio di una fase di integrazione di tali risultati nel ciclo della performance unitamente alle esperienze in tema di pari opportunità e benessere organizzativo.

*C. PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI A TUTTI GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE INSERITI NEL PIANO*

La Relazione sulla Performance contiene una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi organizzativi e individuali assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti in coerenza con quanto previsto nel Piano della Performance 2018/2020. Pertanto, tutti gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2018/2020 (o nei documenti ad esso allegati/correlati) sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione sulla Performance 2018 (e allegati). L'Istituto ha allo studio un nuovo SMVP che estenderà, auspicabilmente, la misurazione e la valutazione della performance al personale di comparto. La sua approvazione e messa a regime non può più rinviarsi

*D. VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA*

Nel Relazione sono rendicontati gli obiettivi previsti nel Piano e legati alla prevenzione di corruzione e alla trasparenza. Gli obiettivi non sono direttamente assegnati ai Dirigenti, ma al Responsabile PCT. L'Istituto ha messo in atto le misure previste e realizzato gli obiettivi posti ad inizio periodo. Nonostante l'analisi abbia evidenziato la presenza nei documenti della performance di obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza, il livello di integrazione tra obiettivi di performance e obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione appare non ancora del tutto completo. L'OIV ritiene che possa essere aumentata l'integrazione tra misure del piano di prevenzione e obiettivi del piano della performance, anche attraverso una specifica previsione nel SMVP in corso di elaborazione, anche valutando una assegnazione di obiettivi specifici ai dirigenti. In conclusione, si attesta che nell'ambito del processo di misurazione e valutazione della performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione come rendicontati nella Relazione sulla Performance 2018 e che le attività di controllo espletate e attestate dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del d.Lgs. 150/2009 non hanno rilevato criticità.

*E. VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI*

L'OIV ha segnalato l'opportunità di sviluppare ulteriormente l'elaborazione di indicatori e target, affiancando o sostituendo gli attuali, concentrati su misurazione di realizzazione fisica (si/no) o quantitativi/temporali, con indicatori che misurino la dimensione dell'efficienza o dell'impatto degli obiettivi perseguiti. Da segnalare tuttavia, e in positivo, lo sforzo compiuto nell'individuazione di obiettivi di particolare interesse quali quelli sul benessere organizzativo o sull'utilizzo del lavoro flessibile che testimoniano l'attenzione per tematiche legate in modo diretto alla performance complessiva dell'organizzazione. Per la fase di definizione degli obiettivi, l'OIV valuta che i processi posti in essere dall'Istituto siano idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del d.Lgs. n.150/2009. Gli obiettivi sono infatti programmati su base triennale e rappresentano in larga misura declinazioni annuali di programmi triennali. Gli obiettivi sono rilevanti e pertinenti rispetto, in particolare, alla missione istituzionale, alle strategie dell'Istituto e tali da determinare un miglioramento dell'organizzazione dell'amministrazione centrale allo scopo di migliorare la qualità e l'efficacia dei servizi erogati nei confronti dei clienti interni. Si segnala che la rappresentazione della coerenza con gli obiettivi di bilancio dovrebbe essere meglio specificata. Come già rilevato il processo relativo al monitoraggio intermedio è ancora da migliorare e rafforzare. Necessario e non più rinviabile un profondo aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.

*F. AFFIDABILITÀ DEI DATI UTILIZZATI PER LA COMPILAZIONE DELLA RELAZIONE (CON PREFERENZA PER FONTI ESTERNE CERTIFICATE O FONTI INTERNE NON AUTODICHIARATE, PRIME TRA TUTTE IL CONTROLLO DI GESTIONE)*

Una rilevante quota di dati utili per la rendicontazione deriva per lo più da fonti interne. Tuttavia, in ottica positiva, deve rilevarsi che alcune articolazioni dell'Istituto, in particolare per alcuni settori della ricerca e per quello del trasferimento tecnologico sono utilizzati anche dati di misurazione dell'impatto. Tale attività di raccolta ed elaborazione di dati esterni potrebbe essere ulteriormente valorizzata nei documenti di programmazione, in termini di target per gli obiettivi da realizzare e quindi da misurare. Un esempio è il campo del trasferimento tecnologico e della competitività delle imprese nel quale si dà atto dell'attività di misurazione degli esiti dei progetti realizzati, anche elaborando i dati scaturenti da interviste e rilevazioni finalizzate a conoscere l'impatto dei progetti realizzati. In termini analoghi potrebbe ragionarsi circa l'esposizione dei dati relativi al complesso delle attività finalizzate alla divulgazione scientifica. Anche qui è evidente lo sforzo di raccolta di informazioni *ex post* per la misurazione delle attività.

*G. EFFETTIVA EVIDENZIAMENTO, PER TUTTI GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RISCONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE*

Come già evidenziato nei punti precedenti, tutti gli obiettivi sono stati regolarmente rendicontati nella Relazione sulla performance in coerenza con i contenuti del Piano, anche in modo sintetico. Nella sezione dedicata all'esposizione del grado di raggiungimento degli obiettivi è stata prevista una rendicontazione sintetica in forma tabellare ed una parte descrittiva in cui sono riportati, ove necessario, gli eventuali scostamenti e le ragioni. Maggiore attenzione deve essere data alla rimodulazione degli obiettivi in sede di monitoraggio intermedio che deve essere maggiormente presidiato.

*H. ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTO NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO*

Il Piano della Performance 2018/2020 ha optato per un approccio "non selettivo" (Linee Guida n. 1/2017 del DFP). Pertanto, tutti gli obiettivi sono stati inseriti nel Piano/Relazione o nei documenti allegati/correlati. È opportuno rilevare che è stata comunque garantita una piena leggibilità e fruibilità dei documenti attraverso un bilanciamento dei contenuti con numerose tabelle e grafici.

*I. CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP*

<i>Riferimento al d.Lgs. 150/2009</i>	<i>Evidenze e modalità dell'analisi</i>	<i>Esito</i>
<b>Articolo 6 (variazioni in corso di esercizio)</b>	Maggiore attenzione deve essere data allo svolgimento di un completa fase di monitoraggio intermedio.	Parzialmente conforme
<b>Art. 10, comma 1, lettera b) (evidenza dei risultati organizzativi)</b>	Tutti gli obiettivi individuali ed organizzativi presenti nel piano sono stati rendicontati nella Relazione.	Conforme
<b>Art. 14, comma 4, lettera c) (forma sintetica, chiara e di immediata comprensione)</b>	La Relazione del 2018 è stata redatta con una maggiore attenzione alla comprensibilità e sinteticità, risetto al passato, con scelte grafiche ed espositive che hanno conferito una più immediata fruibilità del contenuto del documento.	Conforme
<b>Art. 14, comma 4bis (valutazione cittadini e utenti)</b>	Manca un sistema di rilevazione strutturato e completo anche se in alcuni settori è stata sperimentata la rilevazione ex post dell'impatto, attraverso l'analisi della soddisfazione dei destinatari degli	Parzialmente conforme

	interventi. Si auspica l'inserimento di obiettivi di impatto e target anche nella fase di programmazione, coinvolgendo gli stakeholder più rilevanti.	
<b>Art. 15, comma 2, lettera b) (riferibilità del documento ai vertici politici e amministrativi)</b>	La Relazione è stata approvata dal Consiglio Direttivo, la sua stesura è il frutto di un lavoro che ha coinvolto anche il gruppo di lavoro trasversale sulla performance, composto da dirigenti di diverse strutture.	Conforme
<b>Art. 19 bis (partecipazione dei cittadini, esistenza di sistemi di rilevazione del gradimento e pubblicazione risultati)</b>	L'istituto ha sperimentato per settori rilevanti di attività, la rilevazione "ex post" di indicatori di impatto. La pratica deve essere estesa ad altri settori e implementata.	Parzialmente conforme

<i>Riferimento alle LG DFP 3/2018</i>	<i>Evidenze e modalità dell'analisi</i>	<i>Esito</i>
<b>Attività svolte e principali risultati raggiunti (Paragrafo 2)</b>	Attività e risultati sono descritti nel paragrafo, con particolare attenzione alla attività di ricerca in campo nazionale e internazionale. Maggiore enfasi deve essere data al raggiungimento dei target e agli indicatori.	Conforme
<b>Analisi del contesto (Paragrafo 2)</b>	Descritto il contesto interno ed esterno.	Conforme
<b>Analisi delle risorse umane strumentali e finanziarie (Paragrafi 2.1 e 2.2)</b>	Migliorata rispetto al passato l'analisi dello stato delle risorse.	Conforme
<b>Obiettivi Annuali (Paragrafo 2.3.1)</b>	Gli obiettivi annuali sono assegnati e rendicontati per tutte le funzioni dirigenziali di vertice.	Conforme
<b>Obiettivi Specifici Triennali (Paragrafo 2.3.2)</b>	In particolare per le attività di ricerca la proiezione pluriennale è un elemento tipico della pianificazione. Deve essere data maggiore attenzione all'esplicitazione dell'orizzonte temporale di riferimento.	Conforme

<b>Performance Organizzativa Complessiva (Paragrafo 2.3.3)</b>	Molto articolata la rappresentazione della performance complessiva	Conforme
<b>Misurazione e Valutazione Obiettivi Individuali (Paragrafo 2.4)</b>	Gli obiettivi individuali, seppur limitati ai vertici direzionali, sono compiutamente rendicontati.	Conforme
<b>Processo di misurazione e valutazione (Paragrafo 3)</b>	Maggiore attenzione deve essere data alla fase del monitoraggio intermedio.	Parzialmente conforme
<b>Bilancio di Genere (Paragrafo 4)</b>	Uno specifico paragrafo è dedicato alle attività svolte sul tema, è esplicitato l'obiettivo di raggiungere una maggiore integrazione con gli obiettivi del prossimo ciclo.	Conforme

*J. SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ECC.)*

La Relazione è composta di 37 pagine: una estensione sostanzialmente appropriata in considerazione degli scopi del documento. Il risultato di un ulteriore “alleggerimento” del documento potrebbe essere raggiunto inserendo in appositi allegati le informazioni e i dati di maggior dettaglio riportati nel corpo del testo. Tale soluzione avrebbe ancor meglio garantito il necessario bilanciamento tra esigenze di sintesi, immediatezza e comprensibilità delle informazioni chiave e quelle, altrettanto importanti, di trasparenza, completezza e adeguatezza delle informazioni fornite sul ciclo della performance.

*K. CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE)*

È presente un articolato apparato di grafici, figure, tabelle e un'utile icona che illustra graficamente le diverse aree di attività dell'INFN. È da ritenersi facilitata una immediata comprensione dei concetti rappresentati. Lo stile espositivo favorisce la immediata comprensibilità, anche in considerazione dei principali destinatari del documento e della complessità di alcune aree di attività.

## Conclusioni

Tenuto conto delle verifiche espletate, la Relazione sulla performance 2018 è validata con osservazioni. Le principali criticità riscontrate possono essere corrette in corso di esercizio e in occasione del successivo ciclo della performance a cui l'Istituto sta lavorando con un Gruppo di lavoro appositamente costituito. Lo stato di avanzamento sarà monitorato da questo OIV e se ne darà conto nella prossima Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema per l'anno 2019.

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE		ISTITUTO NAZIONALE DI FISICA NUCLEARE (INFN)		VALIDAZIONE (S/N/O) (I)	
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)		OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)		CONCLUSIONI RAGGIUNTE (S/N/O) (max 100 parole)	
	INDICE E INTRODUZIONE			La sezione è validata	SI
1	I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI			La sezione è validata	SI
1.1	I PRINCIPALI RISULTATI SCIENTIFICI RAGGIUNTI			Il paragrafo è validato.	SI
2	L'ANALISI DEL CONTESTO			la sezione è validata. Migliorata fruibilità e comprensibilità.	SI
2.1	L'ANALISI DELLE RISORSE FINANZIARIE			Il paragrafo è validato. La trattazione dell'analisi delle risorse finanziarie è più ampia che in passato.	SI
2.2	L'ANALISI DELLE RISORSE DI PERSONALE			Il paragrafo è validato. Da segnalare anche le informazioni relative al paragrafo dedicato alle pari opportunità di genere e le analisi statistiche ivi contenute.	SI
3.1	LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI			Il paragrafo è validato.	SI
3.1.1	LA MISSION DELL'ISTITUTO - OBIETTIVI ANNUALI PER L'AREA STRATEGICA RICERCA			Il paragrafo è validato. Il contenuto è fruibile e comprensibile.	SI
3.1.2	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ISTITUTO			Il paragrafo è validato	SI
3.1.3	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE			Il paragrafo è validato	SI
3.2	LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI			Il paragrafo è validato. Deve essere rafforzata la fase del monitoraggio intermedio.	SI
3.2.1	GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AL DIRETTORE GENERALE			Il paragrafo è validato ma si segnala l'opportunità di sviluppare ulteriormente l'elaborazione di indicatori e target, affiancando o sostituendo gli attuali, concentrati su misurazione di realizzazione fisica (s/n/o) o quantitativi/temporali, con indicatori che misurino la dimensione dell'efficienza o dell'impatto degli obiettivi perseguiti.	SI
3.2.2	GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AL DIRIGENTE AMMINISTRATIVO			Il paragrafo è validato ma si segnala l'opportunità di sviluppare ulteriormente l'elaborazione di indicatori e target, affiancando o sostituendo gli attuali, concentrati su misurazione di realizzazione fisica (s/n/o) o quantitativi/temporali, con indicatori che misurino la dimensione dell'efficienza o dell'impatto degli obiettivi perseguiti.	SI
4	PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE				SI
4.1	LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI OTTENUTI: PUNTI DI CAMBIAMENTO, PUNTI DI CRITICITA'			Il paragrafo è validato. Ampia e comprensibile l'esposizione.	SI
4.2	IL BENESSERE ORGANIZZATIVO E LE ATTIVITA' CONNESSE			Il paragrafo è validato. Aumentata l'attenzione e il lavoro svolto in tema di benessere organizzativo e a garantire la tutela della parità di genere.	SI
5	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA			Il paragrafo è validato	SI
6	IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE			Il paragrafo è validato posto che il gruppo di lavoro sta lavorando al nuovo SMVP.	SI