



Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI
CONTROLLI INTERNI**

ANNO 2016

INDICE

PREMESSA	3
1. INTRODUZIONE	
1.1 La <i>performance</i> degli enti di ricerca	4
1.2 La struttura della relazione dell'OIV	4
2. GLI AMBITI DI ANALISI DELL'OIV	
2.1 Grado di integrazione con la documentazione strategica	5
2.2 Modalità di definizione degli obiettivi	6
2.3 Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance	6
2.4. Monitoraggio e il sistema informatico di supporto	7
2.5. Modalità di attribuzione dei giudizi al personale	7
2.6 Utilizzo dei risultati della valutazione	8
CONCLUSIONI E INDICAZIONI	8

PREMESSA

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborata ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d. lgs. n. 150/2009, così come modificato dal d. lgs. 74/2017, viene presentata dall'OIV nominato con deliberazione n. 13574 del 26 febbraio 2015, con decorrenza 1 marzo 2015 per la durata di un triennio.

1. INTRODUZIONE

1.1 La *performance* degli Enti di Ricerca

Dopo l'avvio, in un certo senso, di un nuovo corso del ciclo della *performance* degli Enti di ricerca, a seguito dell'entrata in vigore del d.l. n. 69/2013, convertito nella legge n. 98/2013, e la prima applicazione delle "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della *performance* degli enti pubblici di ricerca" emanate dall'ANVUR nel 2015, con il D.P.R. n. 105 del 9 maggio 2016 è stata confermata la specialità degli aspetti valutativi degli Enti di Ricerca. Anche con la riorganizzazione delle funzioni in materia di valutazione della *performance* trasferite alla Funzione Pubblica, tuttavia sono state fatte salve le funzioni svolte dall'ANVUR in riferimento al sistema di valutazione della *performance* amministrativa delle università e degli enti di ricerca nel rispetto dei criteri stabiliti dallo stesso decreto.

Nel 2016, poi, con il d. lgs. n. 218/2016, il Governo, in attuazione della delega conferitagli con l'articolo 13 della Legge n. 124/2015, ha approvato il nuovo corpus di norme tese a semplificare le attività degli Enti Pubblici di Ricerca.

Con le disposizioni introdotte dal d. lgs. n. 218/2016 per la prima volta è stato dato un assetto e un riferimento normativo comune agli Enti Pubblici di Ricerca, riconoscendone la speciale missione e la necessità di trovare un equilibrio tra la natura pubblica di tali organizzazioni e la tipologia di attività che vi si svolgono, le quali mal si conciliano con gli oneri e i vincoli gestionali previsti per le altre pubbliche amministrazioni.

Ora ci si trova nel pieno della fase applicativa di un nuovo sistema di regole che, alla prova dei fatti, dovrebbe rivelarsi più appropriato alle esigenze e alle peculiarità del settore.

Successivamente con l'emanazione del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 74, in vigore dal 22 giugno 2017, sono state apportate modifiche al d. lgs. 150/2009 confermando, in un'ottica volta alla semplificazione, la necessità di una maggiore integrazione della gestione della *performance* con quella economico-finanziaria e con i sistemi di controllo interni. Lo stesso decreto attribuisce in via definitiva all'ANVUR le funzioni di gestione e di indirizzo del sistema nazionale di valutazione della *performance* del comparto della ricerca nel rispetto dei principi nello stesso contenuti.

1.2. La struttura della relazione dell'OIV

La relazione sul funzionamento per l'anno 2017 si concentrerà sugli aspetti evidenziati nelle Linee guida dell'ANVUR che alla luce delle modifiche normative sopraggiunte, in un certo senso si rafforzano e si chiariscono.

I documenti di programmazione dell'INFN presi in considerazione, sono stati quindi visti in un'ottica di integrazione e di linearità amministrativo-gestionale.

Si farà, quindi, riferimento al grado di integrazione con la documentazione strategica, alle modalità di definizione degli obiettivi, alle modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della *performance*, al monitoraggio e al sistema informativo di supporto, alle modalità di attribuzione dei giudizi al personale, all'utilizzo dei risultati della valutazione.

I documenti di riferimento per la elaborazione della presente relazione sono stati:

- Il sistema di misurazione e valutazione
- il Piano della *performance* 2015-2017 e il Piano della *performance* 2017-2019

- La Relazione sulla *performance* dell'anno 2015 presentata nel 2016
- Il Rendiconto generale dell'anno 2016, presentato nel 2017
- Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019
- Il Piano triennale di attività 2017- 2019.

2. GLI AMBITI DI ANALISI DELL'OIV

2.1 Grado di integrazione con la documentazione strategica

Si evidenzia come l'Istituto non ha predisposto il Piano della Performance 2016-2018. In parte ciò potrebbe essere ascritto all'avvicendamento della figura del Direttore Generale avvenuta nel mese di maggio 2016 da cui è derivato un periodo di transizione amministrativo-gestionale con un conseguente rallentamento anche della gestione del ciclo della performance.

L'Istituto, peraltro, non ha ancora presentato la Relazione sulla Performance per l'anno 2016 all'approvazione dell'organo direttivo.

Lo slittamento temporale è stato conseguenza sia della concentrazione dell'attività svolta in questo settore, che ha portato alla redazione, anche se con ritardo, rispetto alla prescrizione di legge, del Piano della Performance 2017-2019, sia dell'approvazione del Rendiconto Generale dell'anno 2016 avvenuta non a fine aprile, bensì a fine maggio 2017.

In ottemperanza a quanto stabilito all'art. 19 del D.Lgs. n. 218/2016, "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'art. 13 della legge 7 agosto 2015 n. 124", l'Istituto sta portando a termine il processo di adeguamento delle sue regole interne mediante l'approvazione del nuovo statuto e la predisposizione dei nuovi regolamenti.

L'OIV ha, quindi, focalizzato la sua analisi sul nuovo Piano della Performance realizzato dall'Istituto tenendo conto dell'attuale fase di transizione e considerando che è in atto un profondo riassetto organizzativo che comporterà la definizione di nuove regole e nuovi applicativi con conseguente impatto sulla pianificazione gestionale.

In questa fase di riorganizzazione l'Istituto ha individuato nuove aree strategiche in vista del cambiamento che pensa di realizzare nel breve periodo, cercando anche di tenere presente la riduzione delle risorse finanziarie in un'ottica di razionalizzazione dell'utilizzo delle stesse.

Nel Piano della Performance 2017-2019, le aree strategiche in parte sostituiscono e in parte modificano quelle individuate nei piani precedenti.

Il Piano della performance 2017-2019 fa, poi, riferimento, al suo interno, alle azioni specifiche, programmate o realizzate al fine di rendere l'organizzazione e la gestione efficace, efficiente ed economica cercando di evidenziare la connessione con la programmazione economica e di bilancio.

All'interno di tali aree strategiche sono stati successivamente individuati gli obiettivi strategici con obiettivi operativi di breve periodo.

La definizione degli obiettivi e degli indicatori sarà oggetto di completa revisione con la definizione del Piano della Performance 2018-2020.

Nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019, in cui non figura più il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità in quanto sostituito dalla semplice sezione "Trasparenza" in seguito alle modifiche introdotte dal d. lgs. 97/2016 al d. lgs. 33/2013, in particolare nella prima parte sono descritti in modo puntuale gli interventi attuati nel corso del 2016. Nella seconda parte del Piano, viene evidenziata la

necessità di implementare il sistema di gestione del rischio corruttivo e conseguentemente viene analizzato il contesto su cui operare per identificare i rischi ed individuare ulteriori misure di prevenzione da adottare nel corso del triennio.

Nel Piano sono poi state esplicitate tutte le azioni realizzate per l'implementazione della sezione "Trasparenza" del sito istituzionale.

2.2. Modalità di definizione degli obiettivi

Con la predisposizione del Piano della Performance 2017-2019, come si è detto, l'istituto ha ridefinito le Aree strategiche che attualmente sono:

- Ricerca
- Organizzazione e Funzionamento
- Risorse Umane
- Innovazione Gestionale
- Anticorruzione e Trasparenza

Rispetto ai precedenti Piani della Performance sono stati, in parte, mantenuti obiettivi in ambiti strutturali della missione dell'Ente sono stati poi formulati nuovi obiettivi strategici dai quali discendono obiettivi operativi maggiormente rispondenti alla programmazione di attività che l'Istituto intende realizzare nel breve periodo (ampliamento e consolidamento delle collaborazioni internazionali e delle reti di ricerca, divulgazione, formazione esterna, trasferimento tecnologico, attivazione delle politiche assunzionali programmate, etc.) con l'individuazione anche di obiettivi per l'attività di Terza Missione.

Agli obiettivi sono stati abbinati indicatori funzionali alla misurazione del raggiungimento dei risultati attesi.

Si conferma quanto già segnalato nelle precedenti relazione, la persistente grave insufficienza di obiettivi legati alla performance individuale limitati gli obiettivi assegnati ai dirigenti con modalità formalizzate annualmente in connessione alla definizione della retribuzione di risultato.

Si segnala la esigenza che tale criticità venga superata con la riscrittura del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, che dovrà necessariamente adeguarsi ai cambiamenti introdotti in materia di performance dal d. lgs. 74/2017. La realizzazione del documento risulta, tra l'altro, uno degli obiettivi inseriti nell'area strategica "Organizzazione e Funzionamento del Piano della Performance 2017-2019.

Altrettanto, appare necessaria una reale integrazione degli obiettivi fissati in ambito di performance organizzativa con quelli che sono evidenziati nel piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio che dovrebbero essere inseriti nell'albero della performance con definizione di indicatori misurabili.

2.3. Modalità di definizione degli indicatori per la misurazione della performance

Si rileva che la Relazione sulla Performance per l'anno 2016 farà riferimento ancora al Piano della performance 2015-2017 ed alle cinque macro-aree strategiche dallo stesso previste, (grado di attuazione delle strategia, sostenibilità finanziaria, efficienza ed innivazione organizzativa, valorizzazione del capitale umano, trasparenza e anticorruzione). Per calcolare i risultati raggiunti nel corso dell'anno esaminato in sede di Relazione sulla performance anche quest'anno, per alcuni indicatori, vengono utilizzati dati presenti nel rendiconto finanziario ma, per la maggior parte, dati inseriti in diversi database consultati direttamente da chi si occupa di redazione della relazione, e in mancanza dei necessari privilegi di accesso, trasmessi dagli uffici competenti.

Per quanto riguarda l'analisi degli obiettivi prefissati e realizzati dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019 si evidenzia che:

- Nel primo semestre del 2016 vi è stato l'aggiornamento e l'inserimento dei dati mancanti con una maggiore attenzione ai principi di omogeneità e facile accessibilità previsti dall'art. 6 del d. lgs. 33/2013. Per rispondere poi ad un'esigenza di maggiore visibilità, nell'ottica per cui la trasparenza deve tendere alla finalità di realizzare un controllo diffuso di legittimità dell'azione amministrativa, l'Istituto ha valutato l'opportunità di pubblicare ulteriori informazioni anche se non obbligatorie, quali ad esempio il Disciplinare sul Telelavoro e la graduatoria relativa alle attribuzioni concesse nell'anno 2016.
- Nel corso del secondo semestre del 2016, successivamente alla disamina delle modifiche introdotte dal d. lgs. 97/2016 sono state realizzate quasi integralmente le azioni che l'Istituto aveva illustrato nella sezione "Trasparenza" per adeguarsi al nuovo dettato normativo.

2.4. Monitoraggio e il sistema informatico di supporto

All'interno del nuovo Piano della performance dell'Ente non sono stati previsti meccanismi di monitoraggio intermedio (ad es. semestrale) per la verifica del raggiungimento degli obiettivi secondo i target fissati per l'arco temporale di un solo anno. Si procederà alla verifica annuale in sede di redazione della Relazione sulla performance.

Ai sensi dell'art. 6 del d. lgs. 150/2009, novellato dal d. lgs. 74/2017 nel corso del prossimo anno l'OIV verificherà l'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati nel periodo di riferimento.

Per quanto riguarda trasparenza e anticorruzione nei rispettivi piani sono state pianificate e anche realizzate diverse attività di monitoraggio che hanno consentito, tra l'altro, di creare un punto di connessione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo della performance, nonché con le attività riguardanti la trasparenza.

In particolare è proseguita la collaborazione con i Referenti per la Trasparenza, nominati con provvedimento del Consiglio Direttivo n.13739 del giugno 2015, per il monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il potenziale rischio di corruzione nonché quello relativo all'attuazione delle misure programmate.

In ambito trasparenza è stato confermato il monitoraggio interno con diverse cadenze (mensile, semestrale) circa il rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal d. lgs. 33/2013 e del loro costante aggiornamento.

Le modalità di raccolta dei dati per la pubblicazione sulla sezione "Amministrazione Trasparente" fa uso in buona parte di database gestiti dal sistema informativo dell'Istituto.

Si conferma che il livello della struttura di supporto è abbastanza evoluta con un sistema di contabilità generale e analitica che consente un generalizzato controllo di gestione.

La gestione del protocollo e del personale presentano sistemi informativi maturi ed efficaci.

2.5 Modalità di attribuzione dei giudizi al personale

Il sistema di misurazione e valutazione dell'INFN dovrà essere oggetto di una completa revisione nel corso dell'anno 2017. Con la revisione si dovrà tenere conto delle modifiche introdotte dal d. lgs. 74/2017 ed in particolare della previsione secondo cui il rispetto delle nuove disposizioni in materia di misurazione e valutazione della Performance è condizione necessaria non solo per l'erogazione dei premi legati alla performance, ma rilevante anche ai fini delle componenti del trattamento retributivo legato alla performance, del riconoscimento delle progressioni economiche, delle attribuzioni degli incarichi di responsabilità e del conferimento degli incarichi dirigenziali.

2.6. Utilizzo dei risultati della valutazione

Non emerge che vi sia una reale ricaduta dei risultati della valutazione nell'organizzazione e sul personale. Tale situazione è anche la conseguenza della difficoltà riscontrata ad adottare un sistema di valutazione delle prestazioni individuali.

CONCLUSIONI E INDICAZIONI

La redazione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione e di un Piano Integrato della performance che seguano le linee guida dell'ANVUR e che siano coerenti con le modifiche intervenute nella normativa di settore dovranno necessariamente condurre a rivedere la definizione della performance organizzativa e a individuare ambiti nei quali strutturare le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale. Tale attività rappresenterà un primo imprescindibile passo per un riallineamento completo delle attività di programmazione dell'Istituto con quanto richiesto dall'ordinamento.