

RELAZIONE 2017
sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni
(art. 14, c. 4, let. a del D.Lgs. n. 150/2009 e CIVIT Del. n. 23-2013)

Indice

Presentazione.....	2
A. Performance organizzativa	3
B. Performance individuale.....	5
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	6
D. Infrastruttura di supporto.....	6
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	6
F. Definizione e gestione degli standard di qualità.....	7
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	7
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	8

Roma, il 25 settembre 2017



Presentazione

La Struttura Tecnica Permanente (STP) di supporto all'OIV INAPP ha elaborato questa Relazione ispirandosi ai principi di indipendenza e imparzialità. Essa risponde, inoltre, ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e del processo di monitoraggio utilizzato (Del. ex CIVIT n.23/2013).

L'INAPP, ex ISFOL¹ è un Istituto nazionale di ricerca, vigilato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, specializzato negli ambiti del lavoro, della formazione professionale e delle politiche sociali. Il 2016 è stato il sesto anno di applicazione del ciclo della performance in Istituto.

L'OIV, costituito in forma collegiale nel 2010², ha definito un primo Sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in poi SMVP) in data 15/12/2010 e quindi ha proceduto ad un suo aggiornamento, tutt'ora vigente, a fine 2012³.

Nel 2016 l'Istituto ha aggiornato, sulla base degli Indirizzi strategici emanati dal Commissario straordinario⁴, il Piano Triennale della Performance 2016-2018⁵ (d'ora in poi PTP 2016-2018) ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2016-2018⁶ (d'ora in poi PTPCT 2016-2018).

Nel 2016 e quindi nell'annualità in corso, le funzioni di misurazione e valutazione hanno riguardato la dirigenza amministrativa e i ricercatori/tecnologi, con incarichi di responsabilità di unità operative, per quanto attiene le sole attività amministrative e gestionali.

L'Istituto, in quanto vigilato dal Ministero del lavoro, non è stato interessato, come la maggior parte degli altri Enti nazionali di ricerca, dal trasferimento delle competenze "sulla performance" all'ANVUR⁷. Inoltre, il Decreto Legge n. 90 del 24/06/2014 (L. 114/2014), ed in particolare il disposto dell'art. 19, cc. 9⁸ e 10⁹, la Legge n. 124 del 7 agosto 2015 (all'articolo 17, comma 1, lettera r), assieme ai più recenti D.Lgs. n. 218 del 25/11/2016¹⁰ e D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, hanno suggerito di attendere

¹ D.Lgs. n. 185 del 24 settembre 2016, art. 4, c.1, let. F.

² Delibera del CdA n. 2 del 30/09/2010.

³ Delibera del Commissario straordinario n. 23 del 13/12/2012.

⁴ Delibera n. 2 del 28 gennaio 2016.

⁵ Delibera n. 10 dell'11 aprile 2016.

⁶ Delibera n. 9 del 5 aprile 2016.

⁷ Decreto legge n. 69 del 21 giugno 2013, art. 60 cc. 2.

⁸ "Al fine di concentrare l'attività dell'Autorità nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto".

⁹ "Con regolamento, da emanare ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro 180 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, il Governo provvede a riordinare le funzioni di cui al comma 9 in materia di misurazione e valutazione della performance, sulla base delle seguenti norme generali regolatrici della materia:

- a) semplificazione degli adempimenti a carico delle amministrazioni pubbliche;
- b) progressiva integrazione del ciclo della performance con la programmazione finanziaria;
- c) raccordo con il sistema dei controlli interni;
- d) validazione esterna dei sistemi e risultati;
- e) conseguente revisione della disciplina degli organismi indipendenti di valutazione."

¹⁰ L'art. 17 prevede che tutti gli EPR, compresi quelli non vigilati dal MIUR come l'INAPP, siano sottoposti alla valutazione ANVUR sui risultati delle ricerca: "entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, [Anvur] redige apposite linee-guida in tema di metodologie per la valutazione dei risultati della ricerca, organizzativi ed individuali, dei medesimi Enti...Le linee-guida di cui al c.1 sono dirette, in particolare, alla valutazione della qualità dei processi, dei risultati e dei prodotti delle attività di ricerca, di disseminazione della ricerca e delle attività di terza missione, ivi compreso il trasferimento tecnologico relativo a tali attività.





l'emanazione degli ulteriori, previsti, indirizzi¹¹ per procedere a una più complessiva revisione dell'impostazione e della strumentazione operativa relativa sia alla gestione del ciclo della performance che alla valutazione della qualità della ricerca istituzionale¹².

E' opportuno, inoltre, ricordare che nell'annualità 2016 l'Istituto ha avviato, a seguito della ridefinizione della Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro¹³, un progressivo ed impegnativo riposizionamento delle funzioni e dei compiti istituzionale. Questo riposizionamento comporta l'avviato adeguamento statutario e regolamentare assieme ad interventi di revisione del modello organizzativo.

Principali criticità rilevate e Proposte migliorative

1. Il Piano triennale della performance 2016-2018 prevede una programmazione degli obiettivi a carattere annuale. Pur considerando le difficoltà della fase di riposizionamento strategico che vive l'Istituto è opportuno che gli obiettivi di livello strategico prevedano indicatori/target programmati per il triennio, rimodulabili se necessario annualmente, così da definire il percorso di sviluppo perseguito dall'Istituto;
2. Nella prospettiva di una crescente integrazione tra ciclo della performance e ciclo economico-finanziario è opportuno che gli indicatori/target previsti nel Bilancio siano considerati tra gli obiettivi di performance strategica;
3. Considerata l'esperienza ormai pluriennale maturata dall'Istituto nella programmazione, misurazione e valutazione della performance appare opportuno sviluppare la valutazione di tutto il personale in maniera il più possibile integrata.

A. Performance organizzativa

Il PTP 2016-2018 ha assunto gli indirizzi strategici 2016, deliberati dal Commissario straordinario ISFOL (ora INAPP), in quattro obiettivi strategici. Considerato il processo di riordino organizzativo e funzionale dell'ente¹⁴, il PTP 2016-2018 presenta un'articolazione degli obiettivi di performance organizzativa, funzionali al conseguimento della performance strategica, per le principali posizioni organizzative previste dal vigente Regolamento di organizzazione e funzionamento degli Organi e delle strutture¹⁵. Ci si riferisce in particolare a:

- la Direzione generale (dirigente amministrativo di prima fascia);
- i tre Uffici dirigenziali di seconda fascia (Amministrazione e bilancio, Affari generali e personale, Controllo di gestione e patrimonio);
- le quattro Strutture di ricerca (profilo professionale della ricerca);
- i quattro Servizi trasversali, l'Ufficio Stampa e un progetto strategico (profilo professionale della ricerca).

Rispetto alle annualità precedenti, come richiesto da OIV¹⁶, è stata semplificata l'articolazione degli obiettivi strategici. Va confermato che, in considerazione dei processi di riforma che coinvolgono

¹¹ La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance ha emanato, nel giugno 2017, le Linee guida per il Piano della Performance, relative ai Ministeri.

¹² Come precedentemente richiamato, il D.Lgs. 218/2016, superando la distinzione EPR MIUR e non MIUR, stabilisce all'art.17 che l'ANVUR, sentiti gli interlocutori, definirà le linee-guida per la valutazione della qualità dei processi, dei risultati e dei prodotti delle attività di ricerca.

¹³ D.Lgs 150/2015 ed in particolare l'art.10.

¹⁴ L'adozione del nuovo Statuto, deliberato dal Consiglio di amministrazione dell'INAPP in data 26 gennaio 2017 con delibera n.2 e in attesa di approvazione da parte del Ministero vigilante.

¹⁵ Adottato con Delibera n. 24 del 27 novembre 2014 del CdA ISFOL.

¹⁶ Relazione 2016 OIV ISFOL sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, pubblicata all'indirizzo <http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione-1/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-oiv>.



l'Istituto, il PTP 2016-2018 ed il PTP 2017-2019¹⁷ prevedono obiettivi riferiti all'annualità, con indicatori/target prevalentemente di realizzazione fisica.

Il processo di determinazione, condivisione e assegnazione degli obiettivi risulta coerente nelle sue modalità con quanto previsto dal SMVP. Va rilevato però che questo processo impegna l'Amministrazione per circa due mensilità e quindi il rispetto della tempistica prevista dalle norme (adozione del Piano entro il 30 gennaio dell'anno) richiede la definizione degli Indirizzi strategici (atto di avvio del ciclo) non oltre il 30 ottobre dell'anno precedente.

Il monitoraggio semestrale (giugno 2016) segnala come il ciclo della performance 2016 confermi l'ampiezza già sperimentata nel 2015, mentre nelle annualità precedenti (2011-2014) aveva interessato le sole posizioni organizzative presidiate dalla dirigenza amministrativa.

La struttura dell'albero della performance ha previsto trenta obiettivi operativi a supporto dei quattro obiettivi strategici.

Obiettivi operativi 2016	Obiettivi strategici				Tot.
	OS1	OS2	OS3	OS4	
Direzione generale	2	1	1	1	5
Uffici dirigenziali		6	5		11
UD Amministrazione		2	1		3
UD Personale		4			4
UD Controllo gestione			4		4
Strutture di ricerca	4	4			8
Servizi ed uffici trasversali		1	2	2	5
Progetto strategico	1				1
Tot.	7	12	8	3	30

I trenta obiettivi di performance operativa si suddividono, per tipologia, secondo la seguente articolazione:

	Obiettivi operativi 2016			Totale
	Organizzativi	di Gruppo	Individuali	
Direzione generale	5			5
Uffici dirigenziali	4	4	3	11
UD Amministrazione		2	1	3
UD Personale	2	1	1	4
UD Controllo gestione	2	1	1	4
Strutture di ricerca	8			8
Servizi ed uffici trasversali	5			5
Progetto strategico	1			1
Tot.	23	4	3	30

¹⁷ INAPP, Piano Triennale della Performance 2017-2019, adottato con Delibera del CdA n. 9 del 23 marzo 2017, pubblicato all'indirizzo <http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>.





Nel suo complesso il ciclo 2016 è caratterizzato da una pianificazione dei target prevalentemente annuale (scadenza dicembre). Sul totale due obiettivi strategici e cinque obiettivi organizzativi prevedono il conseguimento di un target infra annuale. Stante questa caratterizzazione, il monitoraggio intermedio ha riscontrato un conseguimento degli obiettivi infra annuali prossimo al 100% e non sono emerse esigenze di rimodulazione degli stessi obiettivi.

Nonostante i miglioramenti conseguiti, la tempistica dei processi di misurazione e valutazione, relativi all'annualità 2016, risultano ancora non congrui.

B. Performance individuale

Il SMVP vigente persegue una logica d'integrazione tra performance organizzativa e individuale¹⁸ e prevede criteri differenziati per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

Profilo	Performance Strategica	Performance Organizzativa e Individuale	Comportamenti organizzativi	Totale
Dirigenti generali (I fascia)	35%	35%	30%	100%
Dirigenti di II fascia e Responsabili unità operative	Non attinente	70%	30%	100%

Nell'annualità 2016 e 2017, l'integrazione tra performance e prevenzione della corruzione e trasparenza, è stata perseguita attraverso l'assegnazione alla dirigenza amministrativa di obiettivi individuali relativi al conseguimento delle misure previste dal PTPCT. L'assegnazione degli obiettivi individuali risulta conforme all'iter previsto dal SMVP (proposta e condivisione tramite colloquio, controfirma degli obiettivi).

Stante la limitata estensione del ciclo della performance fino all'annualità 2014 (valutazione della sola dirigenza amministrativa), nelle indagini sul clima ed il benessere organizzativo (I indagine 2011, II indagine 2014) non sono stati oggetto di analisi né il grado di condivisione del sistema né la valutazione del superiore gerarchico.

Nel 2016 e nell'annualità in corso l'Istituto ha proposto al personale un'articolata offerta di attività formative, volte al rafforzamento e allo sviluppo delle competenze professionali nelle aree ritenute strategiche (amministrazione e contabilità, inglese, gestione dei gruppi di lavoro, metodologie della ricerca sociale). Tra 2015 e 2016 l'Amministrazione ha realizzato un ampio programma di iniziative informative/formative sulla performance, la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Questo programma ha interessato oltre l'80% del personale.

¹⁸ Con riferimento all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009.



C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il processo di attuazione del ciclo della performance in INAPP (ex ISFOL) ha conosciuto miglioramenti.

- La pianificazione degli obiettivi, sia di livello strategico che organizzativo ed individuale, inizialmente anche molto ritardata, si sta progressivamente riallineando al calendario previsto;
- I processi valutativi della dirigenza amministrativa hanno innescato ripetuti ricorsi alle procedure di conciliazione previste. In tutti i casi questi ricorsi sono stati rigettati sia sotto il profilo metodologico/formale che di merito.
- All'inizio del 2017 l'impegno del vertice politico-amministrativo, dell'OIV e della stessa Amministrazione hanno permesso di perfezionare, con l'adozione delle Relazioni della performance, i cicli del 2014 e 2015¹⁹ e il riallineamento agli obblighi previsti. Per ragioni legate alla contrattazione integrativa, risolte nell'anno in corso, sono state erogate le premialità conseguite dalla dirigenza amministrativa per gli anni 2013, 2014 e 2015.

L'OIV²⁰, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente, composta da due unità di personale²¹, ha esercitato, nella funzione terza prevista dalla normativa, una funzione di impulso e di supporto all'Amministrazione nell'avanzamento del ciclo della performance e di presidio e controllo del rispetto degli obblighi previsti in relazione alla performance, alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione.

D. Infrastruttura di supporto

L'Istituto ha, anche sulla base delle sollecitazioni dell'OIV, avviato un intervento complesso volto a implementare l'interoperabilità tra i diversi sistemi informativi gestionali e a sviluppare funzionalità dedicate alla programmazione/controllo, sia fisico che finanziario, delle attività. All'inizio dell'anno in corso, su richiesta dall'OIV, si è tenuto un incontro, con la partecipazione del Presidente e del Direttore generale, per approfondire lo stato di avanzamento dell'intervento. L'OIV ha rilevato come l'intervento fino ad ora effettuato sia stato principalmente finalizzato ad assicurare l'interoperabilità dei diversi sistemi gestionali in uso (contabilità, personale e documentale) ed a migliorare il supporto informativo ai processi amministrativi, mentre è atteso lo sviluppo del sistema di programmazione/controllo, previsto, in fase test, per la fine dell'annualità corrente.

La disponibilità di sistemi informativi di controllo e di una base dati sull'attuazione, articolata per funzioni organizzative e unità operative, risulta rilevante per diversificare e migliorare le possibili tipologie di obiettivi/indicatori.

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

L'Istituto, parallelamente al citato intervento volto all'integrazione dei sistemi gestionali e allo sviluppo dei sistemi di controllo, ha portato avanti un piano triennale per la digitalizzazione e la dematerializzazione delle procedure e dei processi gestionali e documentali, assistito da un sistema di workflow. L'esperienza condotta consente lo sviluppo di procedure informative automatizzate dedicate alla trasparenza e al rispetto degli obblighi di pubblicazione. Nel 2016 l'Istituto ha implementato un sistema "leggero" che sulla base della mappatura degli obblighi e delle responsabilità relative permette di verificare/aggiornare lo stato degli adempimenti e sollecitare le diverse unità organizzative responsabili. Il sistema di monitoraggio degli accessi alla sezione Amministrazione trasparente (Google

¹⁹ ISFOL, Relazioni della performance annualità 2014 e 2015, pubblicate all'indirizzo <http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance>.

²⁰ Nel corso del 2016, a seguito delle dimissioni del Presidente, in carica dal 1 marzo 2014, si è proceduto alla sostituzione del vertice dell'Organismo collegiale (Delibera del Commissario straordinario ISFOL n. 17 del 5 luglio 2016).

²¹ di cui una assente per gravi ragioni di salute





analytics) consente un'analisi quantitativa – seppur non qualitativa - dell'utenza. L'audit condotto per l'Attestazione degli obblighi di trasparenza 2017²² conferma che l'Istituto ottempera a livello soddisfacente agli obblighi di pubblicazione. Questo risultato va consolidato ed ampliato, in particolare per quanto riguarda il controllo sulla tempestività degli aggiornamenti.

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 97/2016, a decorrere dall'11 gennaio 2017 il Direttore generale ha assunto i compiti di Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Istituto ha definito nel 2012 la sua prima Carta dei servizi. Negli anni seguenti è stata ampliata la copertura dei servizi inclusi e aggiornati gli standard di servizio. Nel 2015 la Carta e i relativi standard sono stati consolidati e adottati, seppur in via sperimentale, tramite determina del Direttore generale²³.

La Carta e gli standard coprono attualmente la maggior parte dei servizi istituzionali di comunicazione all'utenza (web, accesso ai dati della ricerca, multimedia e social network, centro documentazione specializzato e biblioteca, URP). E' necessario, come richiesto da questo Organismo, monitorare estensivamente la soddisfazione dell'utenza, partecipante agli eventi (seminari, convegni ecc.) promossi da INAPP. Altre attività di servizio svolte dall'Istituto, come ad esempio i servizi assolti in qualità di Agenzia Nazionale Erasmus+ – Formazione Professionale, sono monitorati e verificati dalle procedure di qualità richieste dalla Commissione Europea.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Pur con i limiti richiamati, l'implementazione del ciclo della performance ha rafforzato la consapevolezza del personale, ai differenti livelli, rispetto all'esigenza di sottoporre l'azione istituzionale a processi auto-valutativi e valutativi. Questa consapevolezza va sostenuta attraverso iniziative di sensibilizzazione del personale sul tema dell'accountability e l'integrazione dei processi valutativi relativi a tutto il personale.

Con riferimento alle priorità di miglioramento presentate da OIV nella Relazione 2016 si rileva:

Priorità 2016	Livello di attuazione
Programmazione realmente integrata e supportata da sistema informativo specifico.	Permane, in un contesto gestionale reso complesso dal riordino previsto dal D.Lgs. 150/2015, una programmazione articolata per Piani/Committenza. E' in fase test un applicativo specifico per la programmazione/attuazione fisica e finanziaria dei Piani FSE e specifiche committenze.
Misurabilità dei risultati e collegamento con l'accountability dell'Istituto.	Gli Indirizzi strategici relativi alle annualità 2016 e 2017 così come la pianificazione degli obiettivi strategici ed organizzativi delineano una visione di sviluppo dell'Istituto e rafforzano la sua accountability, nonostante la specifica complessità rendicontativa di un Istituto di ricerca (necessità di una valutazione della produzione non solo quantitativa, ma qualitativa). Lo sviluppo dei sistemi informativi di programmazione e controllo, stante gli ultimi dettati normativi richiamati (in particolare D.Lgs. 218/2016 e 74/2017), consentiranno una

²² Attestazione degli obblighi di pubblicazione 2017, sottoscritta dal Direttore generale, quale Responsabile della prevenzione della corruzione dell'INAPP, stante la procedura in corso di perfezionamento di rinnovo dell'OIV, pubblicata all'indirizzo <http://www.isfol.it/Istituto/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione-1/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-oiv>.

²³ Determina del Direttore generale n. 387 del 23/12/2015.





	diversificazione, anche qualitativa, degli obiettivi/indicatori e maggiore velocità e robustezza dei processi valutativi, contribuendo così a ridurre il ricorso alle procedure di conciliazione.
Catalogo dei rischi	Il catalogo dei rischi è stato ampliato e rinnovata la programmazione delle misure volte alla prevenzione della corruzione e la trasparenza. L'integrazione nella performance degli obiettivi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza può essere migliorata identificando le aree/obiettivi prioritari, sulla base dei coefficienti di rischio.
Integrare la prevenzione della corruzione e la trasparenza	È stata unificata, in capo al Direttore generale, la responsabilità sia della trasparenza che della prevenzione della corruzione. In entrambi i casi, il Direttore generale, ha individuato referenti operativi specifici.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV INAPP ha perseguito, nell'interlocuzione con il vertice politico-amministrativo, con la dirigenza apicale e verso tutto il personale, una funzione di impulso, di monitoraggio/controllo in un'ottica collaborativa, di sostegno all'implementazione del ciclo della performance, all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, al rispetto degli obblighi di trasparenza. Questa attività si è estrinsecata in un programma di lavoro intenso, relativo da un lato alle funzioni e alle responsabilità proprie dell'Organismo, dall'altra in incontri e note al vertice politico e gestionale relative all'attuazione degli adempimenti, alla realizzazione di iniziative migliorative, alle innovazioni normative.

Nel periodo 2016/inizio 2017 l'attività dell'OIV si è focalizzata su:

- Monitoraggio intermedio del ciclo della performance 2016;
- Proposta valutativa al vertice politico-amministrativo sulla performance strategica ed organizzativa 2015 della dirigenza apicale;
- Nota tecnica al vertice politico-amministrativo in merito agli adempimenti urgenti in materia di performance e trasparenza/anticorruzione (prot.n.1887 del 12/10/2016);
- Nota tecnica al vertice politico-amministrativo sul ciclo della performance 2015;
- Audit e Validazione della Relazione Performance ISFOL 2014;
- Documentazione tecnica a supporto dell'incontro con ANVUR sull'attuazione del D.Lgs. 218/2016;
- Audit e Validazione della Relazione Performance ISFOL 2015;
- Interlocuzione con il Dipartimento Funzione Pubblica – Ufficio Valutazione Performance sul Piano Performance 2017-2019
- Partecipazione del Presidente OIV, assieme al Presidente INAPP, alla Giornata della Trasparenza del Ministero del Lavoro e politiche sociali (30/11/2016);
- Riunione degli Organismi Indipendenti di valutazione convocata dal Dipartimento Funzione Pubblica – Ufficio Valutazione Performance (19/1/2017)

Infine la presente Relazione è stata elaborata dalla Struttura Tecnico Permanente di supporto all'OIV, con la collaborazione dell'Amministrazione.

Il responsabile della STP ha articolato il programma di controlli in relazione ai cap. A,B,C,D,E,F,G,H della Relazione sulla base degli strumenti di monitoraggio allegati alla delibera CIVIT n. 23-2013 (all. 1-2-3).

In successivi incontri con referenti dell'Amministrazione²⁴ sono stati elaborati gli strumenti di rilevazione previsti.

²⁴ Hanno partecipato all'elaborazione degli strumenti di monitoraggio i seguenti referenti: il responsabile dell'Ufficio dirigenziale Controllo di Gestione e patrimonio, il responsabile dell'Ufficio dirigenziale Affari generali e Personale, il





Infine, sulla base della documentazione e delle informazioni ricevute dall'Amministrazione o in proprio possesso, si è proceduto alla redazione della Relazione.

La presente Relazione, completata dagli allegati previsti, viene trasmessa al vertice politico-amministrativo e gestionale dell'Istituto. Si procederà quindi alla sua pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e sul Portale della performance.

Tutta la documentazione rilevante, considerata nelle presente relazione, è conservata nell'archivio documentale collocato presso la segreteria della STP-OIV INAPP.

Allegati 1-2-3 (Delibera CIVIT n. 23-2013)

responsabile del Servizio Comunicazione e divulgazione scientifica, il responsabile del Servizio Sistemi informativi e i referenti operativi per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione.