

Al Consiglio Direttivo dell'INFN

ep.c. All'ANVUR
anvur@pec.it
<https://banchedati.portaletrasparenza.it>

Documento di validazione della Relazione sulla performance

- A) L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare (INFN) ai sensi dell'art.14, comma 4, lett.c), del D.Lgs.n.150/2009 e successive deliberazioni n.6/2012, aggiornata in data 4 luglio 2013, ha preso in esame la Relazione sulla *performance* relativa all'anno 2014, approvata dall'Istituto con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 13800 del 23 luglio 2015, nella sua versione definitiva, e inviata successivamente a questo OIV.
- B) L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno svolgere nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
- Il monitoraggio sul Piano della *performance* e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
 - La 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 2014.

15 settembre 2015

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 si fa riferimento al sistema di finanziamento dell'Istituto dal parte del MIUR che ne confermano la politica già adottata lo scorso anno; conseguentemente per far fronte alla considerevole riduzione delle assegnazioni vengono efficacemente espone le misure adottate per fronteggiare tale situazione. Oltre a ciò si illustrano 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	SI
2.2	L'amministrazione	La sezione illustra l'organizzazione dell'Istituto, illustrando in modo sintetico le funzioni dell'Amministrazione Centrale e dei settori amministrativi decentrati; si valuta positivamente il quadro sintetico dei dati quantitativi che caratterizzano l'attività amministrativa complessiva dell'Istituto.	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 2013 e 2014, esplicitando le motivazioni del minor risultato evidenziato nell'esercizio 2014. Si rimanda poi al "Compendio del Rendiconto Generale" che costituisce Appendice della Relazione, per una puntuale analisi delle spese, rappresentata sia in forma grafica che descrittiva.	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 2014; per la natura stessa dell'Istituto, ampio spazio è dedicato ai risultati raggiunti in campo scientifico. Le criticità si soffermano invece sulla enorme difficoltà esistente nella politica delle risorse umane dove le risorse sono sempre più inadeguate e sempre più complesso l'interscambio con le Università	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, anche se in quest'ultimo documento viene chiamato "Albero dei Risultati Attesi". Si è però verificata la corretta omogeneizzazione dei termini nel nuovo Piano della Performance 2015-2017	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 consiglia però un maggior specificità nell'analisi degli obiettivi strategici relativi a tutte le 4 macro-aree strategiche individuate.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	La sezione illustra dettagliatamente gli obiettivi operativi relativi all'attività cuore dell'Istituto e cioè la ricerca. Nulla viene detto in merito ai risultati raggiunti in termini di trasparenza e standard di qualità. In merito al primo punto l'Istituto ha però provveduto ad inserire nel nuovo Piano della Performance 2015-2017, l'area strategica "Trasparenza e Anticorruzione" al fine di illustrare, nella prossima Relazione, i risultati raggiunti in termini di quantità e qualità delle informazioni pubblicate sulla pagina istituzionale "Amministrazione Trasparente" nonché del grado di attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione; in merito al secondo punto l'Istituto ha evidenziato come, non avendo "utenti" nel senso tradizionale del termine, non ritenga opportuno adottare standard di qualità, nel senso inteso dalla normativa vigente; si consiglia, anche in via sperimentale, con riferimento alla utenza interna, di individuare 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 anche in questa sede che l'IOIV ha evidenziato, pur avendo chiare le specificità della composizione del personale dell'INFN, che possano essere progettati dei sistemi di misurazione e valutazione della performance individuali che possano aumentare il grado di partecipazione nella realizzazione della strategia dell'Ente.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Nel capitolo vengono illustrate le linee di azione che hanno caratterizzato la gestione corrente al fine di assicurare efficienza ed economicità alla gestione stessa. Si apprezza il rimando al "Compendio del rendiconto generale 2014" che consente di evitare ridondanti duplicazioni delle informazioni. Di rilievo è l'esposizione dei risultati del contenimento della spesa pubblica, mediante la tabella dei risparmi sui costi di funzionamento rilevati nel Rendiconto al 31/12/2014	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	I contenuti del capitolo sono molto approfonditi e in linea con quanto richiesto dalla norma e dalle delibere CIVIT; vengono evidenziate le criticità ancora esistenti in materia di pari opportunità e riportate le iniziative realizzate e da realizzare, con particolare riferimento a quanto previsto dal Piano Triennale di Azioni Positive dell'Istituto; viene offerta quindi un'efficace panoramica delle politiche di parità, pari opportunità e lotta alle discriminazioni adottate e da mettere in campo.	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 viene ammesso che la necessaria integrazione tra i vari soggetti coinvolti nel ciclo di gestione della performance e l'armonizzazione dei diversi aspetti del ciclo non sono ancora state realizzate; non vengono però date indicazioni temporali sulle intenzioni di realizzazione dell'integrazione.	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	Tabella sulla valutazione individuale	Assente	NO