

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE E SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017 DELL'ISTITUTO NAZIONALE DI ASTROFISICA

Documento redatto dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance
nell'adunanza del 15 gennaio 2019

PREMESSA

Il presente documento è parte integrante del documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2017 dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, secondo quanto disposto dal Decreto legislativo n. 150/2009 ss.mm.ii.

La validazione della Relazione sulle performance da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione rappresenta, ai sensi dell'art. 4 del D.lgs 150/2009, il completamento del ciclo di gestione della *performance* che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interno e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Essa è quindi l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione sulle Performance 2017.

PROCESSO DI VALIDAZIONE

L'OIV ha proceduto alla Validazione attraverso due distinti momenti:

- il primo ha riguardato la verifica del processo di redazione formale e sostanziale della Relazione;
- il secondo momento si è concluso nella redazione del documento di validazione, contenente le conclusioni cui si è addivenuti e riportate nel presente allegato.

Il documento oggetto di validazione fornisce una rappresentazione completa dell'attività dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, evidenzia gli obiettivi che l'Istituto si era prefissato, i risultati raggiunti, gli eventuali scostamenti, le risorse a disposizione e quelle utilizzate, le pari opportunità ed il bilancio di genere.

METODOLOGIA APPLICATA

Il *modus procedendi* prevede l'individuazione di fasi procedurali, dei relativi soggetti coinvolti e della metodologia utilizzata, prodromica alla validazione.

I dati e le informazioni contenuti nella Relazione sono stati ritenuti attendibili in quanto provenienti dai documenti ufficiali.

Le diverse fasi nelle quali si è articolato il processo di validazione possono essere così sintetizzate:

- FASE 1) Verifica della conformità della Struttura della Relazione alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009.
- FASE 2) Verifica dei contenuti, dell'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione in conformità a quanto previsto dalle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009.
- FASE 3) Verifica della comprensibilità, per i cittadini e per le imprese, dei contenuti della Relazione in conformità a quanto previsto dalle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009.

ANALISI DEI RISULTATI

- FASE 1) Verifica della conformità della Struttura della Relazione alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009**

Conclusione: risulta verificata la conformità della struttura della Relazione sulla Performance 2017 dell'INAF.

FASE 2) Verifica dei contenuti, dell'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione in conformità a quanto previsto dalle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009

La Relazione risulta in generale conforme nei suoi contenuti con le linee guida fornite, da ultimo, dall'ANVUR. I dati e le informazioni presenti sono da ritenersi attendibili poiché provenienti da documenti ufficiali (ad es. Piano Triennale di attività, Bilancio Preventivo, Conto Consuntivo).

Conclusione: risulta verificata la conformità dei contenuti della Relazione sulla Performance 2017 dell'INAF, sia a livello generale sia attraverso alcune verifiche approfondite. Risulta inoltre verificata l'attendibilità dei dati contenuti nella Relazione.

FASE 3) Verifica della comprensibilità per i cittadini e per le imprese, dei contenuti della Relazione in conformità a quanto previsto dalle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009

La Relazione sulla Performance ha evidenziato un buon livello generale di comprensibilità, dovuto principalmente ad una struttura schematica, ad un contemperamento analitico-sintetico nel contenuto, correttezza lessicale, presenza di tabelle *ad adiuvandum*.

Conclusione: risulta verificata la comprensibilità dei contenuti della Relazione sulla Performance 2017 dell'INAF.

CONCLUSIONI

In via preliminare, occorre sottolineare come il processo seguito per la redazione della Relazione sulla performance 2017, che è stata adottata in ritardo rispetto alla scadenza del 30 giugno fissata dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150/2009, abbia inevitabilmente risentito del processo di approvazione del nuovo Statuto dell'Ente, che ha avuto un iter particolarmente tortuoso, nonché dell'avvio delle procedure di stabilizzazione del personale precario previste dall'articolo 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

In particolare, per quanto concerne il nuovo Statuto, vale la pena ricostruire sinteticamente le tappe principali che hanno portato alla sua definitiva adozione: con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2017, numero 56, è stata approvata, in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 4 del D.lgs. n. 218/2016, la proposta di modifica complessiva dello Statuto dell'Istituto, che è stata trasmessa al Dicastero vigilante in data 4 agosto 2017. Successivamente, in data 30 ottobre 2017, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha formulato alcuni rilievi in merito alla predetta proposta, rilievi che sono stati in parte recepiti con la nuova versione del documento, approvata dal CdA con delibera del 21 dicembre 2017, numero 113; il testo del nuovo Statuto dell'INAF è stato poi emanato con decreto del Presidente del 15 febbraio 2018, numero 14. In seguito, poi, all'invio del testo definitivo dello Statuto al MIUR, sono stati rilevati, all'interno del documento, alcuni errori materiali che hanno richiesto l'adozione di ulteriori modifiche e rettifiche e, inevitabilmente, un nuovo "passaggio" in Consiglio di Amministrazione. Inoltre, a valle di numerosi colloqui, per le vie brevi, con i competenti Uffici del Dicastero di viale di Trastevere, è stata verificata anche la necessità di formulare meglio il testo in alcuni articoli, al fine di adeguare ulteriormente il loro contenuto, sia sotto il profilo formale che sotto il profilo sostanziale, ai rilievi di legittimità formulati dallo stesso Ministero vigilante e di evitare, anche ai fini applicativi, interpretazioni non univoche; così, solo in data 25 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha potuto licenziare il testo definitivo del nuovo Statuto dell'INAF, che è stato poi pubblicato sul portale web istituzionale dell'Ente in data 7 settembre 2018 ed è entrato definitivamente in vigore a decorrere dal 24 settembre 2018. Come si vede, l'articolato iter di approvazione del nuovo Statuto ha determinato un rallentamento delle attività di predisposizione della Relazione sulla performance 2017 dell'Ente e della successiva trasmissione del documento all'OIV.

A ciò si aggiunga il già citato avvio delle complesse procedure di stabilizzazione del personale precario previste dall'articolo 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che si sono solo in parte concluse solo nello scorso mese di novembre (procedure cc.dd. "riservate") e che, nel caso delle procedure cc.dd. "aperte", sono tuttora in corso.

Con riguardo specifico all'attività di validazione da parte dell'OIV, quest'anno l'approccio metodologico utilizzato è stato quello suggerito dall'ANVUR nella *"Nota di indirizzo per la*

gestione del ciclo della performance 2018-2020”, approvata dal Consiglio Direttivo dell’Agenzia in data 20 dicembre 2017, sinteticamente descritto nel presente documento. Ad ogni buon fine ed in via preliminare, non può non tenersi presente che il 2017 e il 2018 sono stati anni di transizione non solo per l’INAF, ma per tutti gli Enti e le Istituzioni del comparto della Ricerca italiana, in quanto il complesso processo di riforma, iniziato con la legge 7 agosto 2015, n. 124 (art. 13) e proseguito con il decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, sta ancora producendo notevoli cambiamenti in materia di valutazione delle performance degli EPR.

Il presente documento si concentra, pertanto, sulle cinque novità introdotte dal d.lgs. n.74/2017 in merito alla disciplina della performance; inoltre, nel sesto punto si ricordano le recenti indicazioni dell’ANAC, relative al piano finalizzato alla prevenzione del rischio corruttivo (PTPC), e, in chiusura, vengono forniti all’Amministrazione alcuni spunti critici di riflessione e dei suggerimenti di miglioramento.

1) Obiettivi generali e specifici

In linea generale può affermarsi che l’Istituto ha sensibilmente rafforzato l’ancoraggio della programmazione della performance ai propri documenti strategici, in particolare con il Piano Triennale di Attività e con il Documento di Visione Strategica; appare tuttavia necessario, al fine di approfondire ulteriormente alcuni temi che appaiono cruciali per il miglioramento complessivo del sistema di gestione della performance, che l’ANVUR proceda quanto prima all’aggiornamento delle *“Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli enti pubblici di ricerca italiani vigilati dal MIUR”*, con le quali, a distanza di più di tre anni dalla prima edizione, dovranno essere fornite nuove e più puntuali indicazioni agli EPR.

2) Revisione annuale del SMVP e parere vincolante dell’OIV

L’INAF, come già sottolineato nel *“Documento di validazione e sintesi delle carte di lavoro”* relativo alla Relazione sulla performance 2016, dovrà necessariamente revisionare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, anche facendo proprie le indicazioni dell’ANVUR in merito alla necessità di interpretare un documento più dinamico rispetto al passato (proprio perché soggetto ad aggiornamenti continui) e di adattarlo al momento e al contesto specifico, avviando parallelamente una riflessione sul sistema a cui l’amministrazione aspira (magari su un arco temporale più ampio), in modo tale che risulti chiaramente il percorso che si intende intraprendere. In tal senso, sarà necessario partire dall’esperienza maturata in

questi anni e adeguare il nuovo SMVP alla nuova organizzazione dell'Ente, al fine di rendere il modello il più rispondente al nuovo assetto organizzativo e più funzionale all'esigenza di misurare il buon andamento, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, tenendo debitamente conto della peculiare articolazione organizzativa dell'Istituto, distribuita sull'intero territorio nazionale.

3) Scadenze, ritardi e rimodulazioni

Come già sottolineato, è indispensabile che l'INAF riallinei il proprio ciclo di gestione della performance alle scadenze fissate dal D. lgs. n. 150/2009; in ogni caso, si rileva come l'Istituto abbia debitamente assolto l'onere di comunicazione sancito dall'art. 10, comma 5, del medesimo Decreto e come, nel caso del ciclo relativo al 2017, non si registrino significativi scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati nel Piano della Performance.

4) Utenti e cittadini

Sebbene sul piano valutativo una delle novità più interessanti della nuova disciplina sulla performance riguardi l'ingresso ufficiale di cittadini e utenti tra i soggetti protagonisti della valutazione, non può non sottolinearsi, in questa sede, come il *core* delle attività e la *mission* istituzionali dell'Ente non siano rivolte all'offerta di servizi di carattere generale tali da consentire all'Istituto di svolgere agevolmente una analisi sulla *customer satisfaction*. Cionondimeno, facendo proprio l'invito dell'ANVUR, l'OIV suggerisce di intraprendere un ascolto dei principali *stakeholders* dell'Istituto, interpellando, ad esempio, imprenditori, altre pubbliche amministrazioni e associazioni del territorio che, a vario titolo, si interfacciano con l'INAF.

5) Il nuovo ruolo dell'OIV e il potenziamento della STP

Su questo punto specifico si registra, da parte dell'INAF, un'importante adeguamento alle indicazioni fornite dall'ANVUR: la Struttura Tecnica Permanente (STP) è stata, infatti, notevolmente potenziata, sia sotto il profilo della composizione quantitativa che qualitativa, mediante l'apporto di competenze multidisciplinari. Pienamente condivisibile, in tal senso, è la scelta assunta dall'Amministrazione di dotare la nuova STP di sei unità di personale (due della Struttura di Presidenza, due della Direzione Scientifica e due della Direzione Generale) in

possesto di pregressa esperienza nei campi della valutazione della performance, del controllo di gestione, del *risk management* e della gestione di progetti di ricerca complessi.

6) *Integrazione anticorruzione e trasparenza*

Come già rilevato dall'ANVUR nel documento di *feedback* sul Piano Integrato dell'INAF 2016-2018, “...si può affermare che l'Ente abbia ben interpretato l'indirizzo di integrare la pianificazione delle attività a rischio corruttivo...” all'interno del Piano della Performance; va pertanto riconosciuto, in linea generale, lo sforzo compiuto dall'Istituto di realizzare pienamente l'integrazione tra pianificazione della performance e anticorruzione e trasparenza. Ciononostante, si ribadisce la assoluta necessità di portare a termine la mappatura dei processi, già in buona parte realizzata per la prevenzione del rischio corruttivo, e di utilizzarla anche ai fini di una migliore pianificazione della performance (prevedendo di conseguenza obiettivi trasversali alle strutture organizzative dell'Ente).

7) *Criticità ed aree di miglioramento*

L'OIV, facendo ancora proprio l'invito dell'ANVUR ad arricchire il documento di validazione con contributi critici e prospettive per l'adeguamento della gestione del ciclo integrato della performance secondo gli orientamenti descritti nelle Linee Guida emesse nel luglio del 2015, segnala le seguenti criticità, nella risoluzione delle quali ci si aspetta dall'Amministrazione il massimo impegno a partire già dal Piano Integrato per il triennio 2019-2021, in via di approvazione:

- necessità di ridurre il numero di obiettivi strategici e operativi, aumentandone la consistenza (attualmente l'elevato numero di obiettivi fa sì che molti di essi non siano altro che un elenco delle attività da svolgere);
- necessità di assegnare puntualmente a ogni obiettivo strategico le risorse umane e finanziarie utili per il suo conseguimento entro un termine ragionevole (fondamentale per migliorare la programmazione a lungo termine dell'Istituto e per un'ottimale valutazione in termini di analisi dei costi/benefici);
- necessità di assegnare un “peso” per gli obiettivi operativi, così da differenziare l'importanza e l'interesse da parte dell'amministrazione;
- necessità di portare a termine la mappatura dei processi dell'amministrazione, procedendo puntualmente anche alla redazione di singole “tabelle” relative ai procedimenti interni, dalle

quali possano evincersi dati utili ai fini del monitoraggio e del miglioramento continuo (anche con riferimento, ad esempio, ai tempi medi di conclusione dei procedimenti).

In conclusione, quindi, l'OIV valida la Relazione sulla performance 2017 dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, riconoscendo, in via generale, il buon lavoro svolto da tutta l'amministrazione. L'Organismo Indipendente di Valutazione auspica nuovamente che la gestione del ciclo della *performance* sia riallineata alle attività di un ente di ricerca e che vi siano, nell'immediato futuro, ulteriori e significativi miglioramenti.