

Organismo Indipendente di Valutazione della performance

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborata ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a), del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è presentata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'Istituto Nazionale di Astrofisica.

L'anno di riferimento (2021) è stato caratterizzato dalla continuità nello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance dell'Istituto Nazionale di Astrofisica.

L'OIV ha preso in considerazione i dati e le informazioni forniti dall'Amministrazione e pubblicati sul sito web istituzionale dell'Ente al fine di valutarne i contenuti, confrontandosi con l'Amministrazione nell'esercizio del proprio mandato.

Il presente documento, in considerazione dello stato di fatto riscontrato e della cornice normativa, offre evidenze in ottica di un progressivo perfezionamento del sistema complessivo della performance e persegue un processo di verifica che, con approccio sistematico e periodicità definita a livello annuale, possa tendere al miglioramento e conseguente adeguamento alle disposizioni vigenti della *compliance* inerente all'implementazione del Ciclo della performance nella sua complessità.

In particolare, la presente Relazione descrive in modo sintetico le principali evidenze e criticità, secondo quanto disposto con Delibera n. 23/2013 della CIVIT.

La Relazione si focalizza su alcuni aspetti di rilevanza in materia, ed in particolare: a) sulla *performance* organizzativa, esprimendo una valutazione sull'intero ciclo integrato della gestione per programmi ed obiettivi, con l'analisi del processo e la rispondenza ai requisiti metodologici; b) sulla *performance* individuale esaminando lo svolgimento del percorso valutativo, dall'assegnazione degli obiettivi all'esame dei risultati; c) sul funzionamento del processo di misurazione e attuazione delle fasi del ciclo; d) sui sistemi di supporto e sull'adeguatezza della Struttura Tecnica dedicata; e) sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza; f) sulle modalità di monitoraggio dell'OIV.

Nel dettaglio, la Relazione ha come obiettivo quello di:

- analizzare la metodologia, nonché l'operatività oggettiva del funzionamento del sistema delle performance,
- accompagnare i processi in razionalizzazione della prassi amministrativa,
- promuovere processi virtuosi di miglioramento circa la stessa dimensione culturale dell'Ente.

L'OIV evidenzia che anche nell'anno 2021 il protrarsi della pandemia da Covid 19, ha determinato - tanto sul ciclo della performance quanto sull'attività dello stesso OIV – alcune criticità operative che comunque nell'anno di riferimento, considerato anche

l'adattamento delle attività di lavoro in forma di lavoro agile, ha determinato leggeri ritardi nel rispetto delle tempistiche di legge.

In particolare, l'INAF ha adottato il Piano della Performance per il triennio 2021-2023 in leggero ritardo rispetto alla scadenza del 31 gennaio fissata dalla lettera a) del comma 1 del predetto articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009. Il ritardo è da imputarsi alla emergenza sanitaria da COVID-19, che, tra l'altro, ha determinato il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ad assumere la decisione di differire al 31 marzo 2021 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piani Triennali per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023, in modo da consentire ai RPCT di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse all'elaborazione dei Piani stessi. Pertanto, i due documenti, che, unitamente al Piano Organizzativo del Lavoro Agile, andranno a costituire il Piano Integrato dell'Istituto per il triennio 2021-2023, approvati e pubblicati entro il termine del 31 marzo 2021.

Monitoraggio effettuato

L'azione dell'OIV, anche per il 2021, si è dispiegata nell'analisi e verifica dei meccanismi di funzionamento di una realtà altamente complessa ed articolata dal punto di vista organizzativo gestionale, di configurazione territoriale delle sedi e dei suoi Responsabili amministrativi e di Coordinamento scientifico e di eterogeneità delle tipologie contrattuali e relative responsabilità di funzione e di Struttura del personale dipendente in relazione ai diversi livelli e profili di appartenenza (Dirigenti, Ricercatori e tecnologi, Tecnici ed Amministrativi), utilizzando un triplice approccio:

- 1) l'esame della documentazione presentata dall'Ente e/o la richiesta di ulteriori integrazioni documentali, avvalendosi di modalità di lavoro telematico,
- 2) l'audizione dei rappresentanti di alcune strutture-chiave nel funzionamento del ciclo della performance,
- 3) le interlocuzioni dirette con il Direttore Generale ed il personale incaricato delle funzioni di supporto alla Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance e di supporto all'OIV.

Anche durante l'anno 2021, l'OIV ha continuato ad accompagnare l'Ente, rinnovando nondimeno l'impulso a mantenere il ciclo della performance in linea con la tempistica normativa: a) nei tempi di redazione dei progetti specifici, per poter valutarne i contenuti e le modalità di rendicontazione, così da portare l'OIV ad esprimersi, con il contestuale invito alla Direzione di individuare, per il futuro, obiettivi più sfidanti, valorizzando, ad esempio, i processi che ineriscono alla trasparenza proattiva e alle dinamiche di gestione del rischio, comunque già avviate da tempo; b) nelle modalità di redazione dei documenti di riferimento prestando accurata attenzione alla determinazione degli obiettivi ed al processo di condivisione degli stessi c) l'implementazione di un sistema informativo di gestione della performance e monitoraggio periodico dei risultati; d) la strutturazione del processo di gestione della performance organizzativa ed individuale di tutto il personale tecnico amministrativo assegnato alle strutture dell'Ente al fine di dare attuazione alle disposizioni del CCNL inerente la valutazione degli stessi ai fini dell'erogazione della produttività collettiva ed individuale sulla base dei criteri e delle disponibilità finanziarie previste dal CCNI di riferimento.

In merito, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del Decreto legislativo n. 150/2009, con comunicazione (Prot. 457/21) a firma del Presidente, l'INAF ha trasmesso a mezzo PEC all'ANVUR e caricata sul Portale della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'adozione del Piano della Performance per il triennio 2021-2023 dell'Istituto Nazionale di Astrofisica.

L'Istituto, in riferimento alla struttura del normato albero della performance, gestisce un modello caratterizzato da programmi e linee strategiche, che mirano a rendicontare la propensione alla crescita e all'innovazione e tende a favorire il porre in evidenza un collegamento tra strategia generale e linee di attività.

Si rileva che è in fase di completamento la definizione dell'assetto regolamentare dell'Istituto, mediante l'approvazione del nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto e la indizione di procedure di selezione finalizzate alla nomina di dirigenti amministrativi negli uffici dell'Amministrazione Centrale dell'Ente.

Con decreto del Presidente del 12 marzo 2021 n. 15/2021, l'INAF ha proceduto all'*"Assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale e al Direttore Scientifico ai fini della valutazione della performance, sia individuale che organizzativa"*.

Con e-mail del 25 marzo 2021 l'OIV ha ricevuto dall'INAF lo schema del Piano Integrato dell'INAF per il triennio 2021-2023, comprensivo del Piano della Performance, del Piano Organizzativo del Lavoro Agile, del Piano di Azioni Positive e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in occasione della seduta del 31 marzo 2021.

In data 29 marzo 2021, in videoconferenza, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance, per effettuare le prescritte verifiche in merito e con verbale del 30 marzo 2021 e nota del Presidente dell'OIV prot. 1543, nella stessa data, sono state riepilogate le osservazioni in merito agli Schemi del "Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza" e del "Piano della Performance" per il triennio 2021-2023.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 13/2021 del 31.03.2021 è stato approvato il Piano Integrato 2021-2023 dell'Istituto Nazionale di Astrofisica e pubblicato nella sezione *"Amministrazione trasparente"* del portale web istituzionale, nel quale è consultabile il predetto Piano, comprensivo del Piano della Performance 2021-2023 (che contiene il Piano Organizzativo del Lavoro Agile ed il Piano di Azioni Positive) ed il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il medesimo triennio.

Referto sul funzionamento complessivo

Alla luce del processo di analisi e verifica compiuto, il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente risulta anzitutto da aggiornare relativamente ai Responsabili delle Strutture scientifiche dell'Ente, con partecipazione alle attività svolte dai dipendenti.

Risultano, di contro, dei punti di forza dati da:

- un apprezzabile livello di progettazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, come versate nel PTPCT, sin dal triennio 2020-2022, rispetto alle quali, tuttavia occorrerà, anche nel corso del 2022, appurare le concrete dinamiche di attuazione e monitoraggio;

- un adeguato processo informatico di implementazione e monitoraggio periodico del sistema finalizzato alla accurata definizione dei processi di tutto il personale interessato.

Al pari, non possono nascondersi alcune criticità ancora in essere, quale, lato trasparenza amministrativa (*i.e.* attuazione di quanto previsto dal d.lgs. n. 33/2013), la necessità di ottimizzare, anche attraverso percorsi formativi, l'organizzazione del ciclo di vita degli obblighi di pubblicazione e il raccordo tra le prassi di pubblicazioni a livello centrale e territoriale (*i.e.* strutture di ricerca sul territorio), anche dal punto di vista della qualità della pubblicazione (es. formato del dato, riutilizzo, cautele privacy, etc.).

Inoltre l'OIV ha osservato l'assenza della revisione annuale del SMVP, così come previsto dall'art. 7, co. 1, del d.lgs. n. 150/2009, che può avvenire, come rappresentato con circolare del Dip. Funzione Pubblica, anche in forma di semplice conferma dell'assetto esistente. La revisione potrebbe consentire anche un adeguamento della tempistica del ciclo che oggi registra un gap temporale, e conferendo al SMVP maggiore organicità, integrazione e trasparenza all'accertamento della performance individuale.

In tema di costante monitoraggio della performance è doveroso osservare che si potrebbe implementare una preziosa attività di reporting, segnalando gli scostamenti e verificando l'avanzamento degli obiettivi di risultato.

Si ribadisce che il rischio maggiore, in questo quadro, è rappresentato dall'incorrere in una certa autoreferenzialità e dal percepire l'intero sistema della misurazione e valutazione come la fonte di una serie di adempimenti formali, anziché come uno strumento finalizzato al miglioramento del servizio istituzionale da rendere, nonché esprimendo nella pianificazione della performance l'assegnazione in funzione di ribaltamento della strategia in obiettivi anche alle strutture decentrate.

Si prende atto delle azioni assunte ai fini dell'adeguamento dell'Ente alle prescrizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza (l. n. 190/2012 e correlata disciplina di attuazione), segnatamente quanto al Codice di comportamento aziendale alla regolamentazione dei conflitti di interessi, sebbene meriti - in questa sede - raccomandare la finalizzazione di ulteriori azioni nell'ottica (i) di intensificare i percorsi formativi e (ii) allineare l'attuale disciplina interna in tema di *whistleblowing* alle ultime indicazioni di prassi (Delibera A.N.AC. n. 469/2021), in specie quanto alla necessità di aggiornare la procedura e abilitare una piattaforma informatica,

Fatto di rilievo avvenuto nel 2022 è costituito dalla predisposizione del Piano integrato di attività e di organizzazione 2022 – 2024. In merito l'INAF ha comunicato all'OIV la predisposizione del documento ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, numero 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, numero 113, sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'INAF in occasione della seduta del 28 aprile p.v.. In merito l'OIV ha espresso apprezzamento sul documento che rappresenta una prima versione, comunque ben strutturata e che sarà sottoposta ad aggiornamento in vista del termine di adozione del PIAO differito al 30 giugno 2022. In merito si riscontra che il documento raccoglie i sistemi di programmazione, gestione e monitoraggio e buona parte di tutti gli elementi previsti dalla normativa in materia riguardanti: l'organizzazione dell'Ente; la performance; i rischi corruttivi e la trasparenza; l'accesso civico; l'organizzazione del lavoro agile ed il piano triennale di fabbisogno di personale.

La presente relazione, con l'allegato che riporta le principali informazioni di supporto presenti sul sito e che ne costituisce parte integrante, viene trasmessa all'Istituto per le successive iniziative e per la pubblicazione sul sito istituzionale.

Dott.ssa Adelia Mazzi (Presidente)
Avv. Alessio Ubaldi (Componente)
Dott. Alessandro Preti (Componente)