



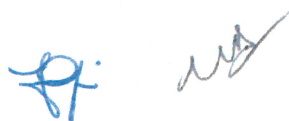
Delibera n. 25/2016, Verbale CdA n. 03/16

**Oggetto: approvazione delle Linee guida per la predisposizione del documento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INAF.**

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

- VISTO** il Decreto Legislativo 4 giugno 2003, n. 138 di riordino dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, pubblicato nella G.U. del 19 giugno 2003, n. 140;
- VISTO** il Decreto Legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 di riordino degli enti di ricerca in attuazione dell'articolo 1 della legge 27 settembre 2007, n. 165;
- VISTO** lo Statuto dell'INAF, entrato in vigore il 1° maggio 2011, e ss.mm.ii.;
- VISTO** il Disciplinare di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, entrato in vigore il 23 luglio 2012, e ss.mm.ii.;
- VISTO** il Regolamento del Personale dell'Istituto Nazionale di Astrofisica, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 23/2015 dell'11 maggio 2015, pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 253 del 30 ottobre 2015 ed entrato in vigore il 1° novembre 2015;
- VISTO** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- VISTO** il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 di attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento agli artt. 4, 10 e 15 che dispongono, rispettivamente, in materia di ciclo di gestione della *performance*, di Piano della *performance* e di responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- VISTA** la delibera del Consiglio di Amministrazione dell'INAF n. 84/2010 del 22 dicembre 2010, con la quale è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione dell'INAF;
- VISTA** la delibera della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT) n. 112/2010 del 28 ottobre 2010, che fornisce indicazioni in merito alla struttura ed alle modalità di redazione del Piano della *performance*;
- TENUTO CONTO** di quanto previsto nell'art. 14 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 gennaio 2011 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale degli enti di ricerca;
- VISTA** la delibera della CiVIT n. 1/2012 del 5 gennaio 2012 "Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* e dei Piani della *performance*";

- VISTO** il Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 recante “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini”, convertito con modifiche nella Legge 7 agosto 2012, n. 135 ed in particolare l’articolo 5, comma 11;
- VISTA** la Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- VISTO** il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- VISTO** l’art. 60, comma 2, del Decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 convertito con la Legge 9 agosto 2013, n. 98 “Disposizioni urgenti per il rilancio dell’economia” con il quale, nel novellare l’art. 13, comma 12, del D. Lgs. n. 150/2009, è stato disposto il trasferimento della competenza a valutare le attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213 dalla CiVIT (ora Autorità Nazionale Anticorruzione) all’Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR);
- VISTO** il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 recante “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114;
- VISTE** le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca, emesse dall’ANVUR nel luglio del 2015, con le quali l’Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca ha previsto l’adozione, da parte degli enti soggetti alla sua valutazione, di un Piano Integrato, ovvero di un documento programmatico unico il quale racchiuda in sé il Piano della performance, il Piano per la trasparenza e l’integrità ed il Piano per la prevenzione della corruzione, armonizzando le finalità precedentemente perseguite con i singoli Piani;
- VISTA** la Legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- VISTA** la determinazione dell’ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 267 del 16 novembre 2015, ad oggetto “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- CONSIDERATO** che l’attuale Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui alla cennata deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 84 del 2010, è inadeguato, per effetto degli intervenuti provvedimenti dell’ANVUR e dell’ANAC, e della normativa nel frattempo emanata in materia di performance, trasparenza e prevenzione della corruzione, a misurare e valutare le prestazioni individuali ed organizzative del personale dell’INAF;
- RAVVISATA** l’opportunità di adottare, ai fini della predisposizione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Istituto, apposite Linee Guida sulla base delle quali redigere la nuova disciplina in materia;



**SU PROPOSTA** del Direttore Generale;

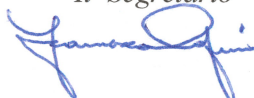
**DELIBERA**

con voto unanime dei presenti, espresso nei modi di legge:

- di approvare, nel testo allegato al presente provvedimento in modo da formarne parte integrante e sostanziale, le Linee Guida per la predisposizione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'INAF;
- di dare mandato al Direttore Generale, secondo le modalità ritenute più opportune, in ordine alla predisposizione di un apposito documento contenente il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto, che tenga conto delle indicazioni e delle normative nel frattempo intervenute e che sono richiamate in premessa, da approvare in concomitanza con il Piano Integrato 2016-2018 in occasione della prossima seduta.

Roma, 21 marzo 2016

*Il Segretario*



*Il Presidente*



## **Linee guida recanti principi e criteri direttivi ai fini della predisposizione del documento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance**

### **Premessa**

*Il decreto legislativo n. 150 del 2009 (c.d. decreto Brunetta), ha previsto che ogni amministrazione pubblica si doti di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale, mediante la definizione e l'adozione di un apposito documento contenente la disciplina da utilizzare ai predetti fini.*

*L'INAF a suo tempo ha adottato tale documento. Esso è però ormai datato e necessita di essere profondamente aggiornato per renderlo coevo con le nuove disposizioni che sono nel frattempo intervenute in materia di performance, nonché di trasparenza e lotta alla corruzione, e segnatamente con le linee guida dell'ANVUR approvate nel maggio del 2015, e con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 dell'ANAC.*

*Come noto, le predette Linee guida dell'ANVUR hanno introdotto per la prima volta negli enti di ricerca vigilati dal MIUR il Piano integrato della performance, della trasparenza e della prevenzione della corruzione, prima caratterizzati da tre distinti documenti.*

*Ai fini dell'adozione del cennato Piano, il Consiglio di amministrazione nella scorsa seduta di gennaio ha adottato apposite linee guida per la relativa predisposizione da parte di un apposito Gruppo di lavoro.*

*Contestualmente all'adozione del Piano integrato, va approvato anche il Sistema di misurazione e valutazione della performance che strettamente si embrica con il primo, in quanto contiene la disciplina, in particolare metodologica, per il raggiungimento degli obiettivi, strategici ed operativi, previsti dal Piano.*

*Le presenti linee guida contengono quindi i principi e i criteri da seguire ai fini della definizione del documento recante il Sistema di misurazione e valutazione della performance, tenuto particolarmente conto di quanto stabilito dalle linee guida dell'ANVUR.*

### **Principi e criteri direttivi per la definizione del documento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance**

Il Sistema di misurazione valutazione della performance, nel prosieguo riassunto nell'acronimo SMVP, deve caratterizzarsi per la relativa semplicità della disciplina da applicare in materia, ed essere coerente con il contenuto del Piano integrato e con i documenti di programmazione strategica dell'Istituto;

il SMVP deve consentire la misurazione, la valutazione e la rappresentazione di tutti gli ambiti indicati dagli articoli 8 e 9 del d.lgs n. 150 del 2009, del livello di performance atteso (cioè che l'INAF s'impegna a conseguire) e realizzato (cioè effettivamente conseguito), con evidenziazione degli scostamenti;

il SVMP deve consentire l'analisi delle cause correlate agli scostamenti di cui al capoverso che precede, prevedendo successivi livelli di dettaglio;

il SVMP deve consentire di individuare elementi sintetici di valutazione riguardo all'andamento della performance complessiva dell'Istituto;

il SVMP deve consentire un monitoraggio continuo della performance, anche allo scopo di individuare interventi correttivi in corso di esercizio;

il SMVP deve assicurare un'immediata e facile comprensione dello stato della performance, sia da parte degli attori interni all'Istituto che agli interlocutori esterni dello stesso;

il SMVP deve promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;

il SMVP deve esplicitare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance attesa e realizzata;

il SMVP deve assicurare la trasparenza totale con indicazione dei soggetti responsabili.

Il documento contenente il SMVP, deve essere articolato nei seguenti punti:

- a) **illustrare in premessa il Sistema nei suoi contenuti generali.** Nel presente punto devono essere illustrate le caratteristiche principali del Sistema sia da un punto di vista metodologico

generale che da un punto di vista applicativo, che tenga conto della specificità dell'essere un ente di ricerca e non un'amministrazione pubblica centrale o territoriale. La descrizione del Sistema deve contemplare i seguenti contenuti necessari: descrizione delle caratteristiche distintive dell'Istituto, la metodologia da adottare ai fini della misurazione e della valutazione della performance organizzativa, la metodologia da adottare ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale, le modalità con le quali si intende garantire la trasparenza totale del Sistema e della sua applicazione, le modalità con le quali si intendono realizzare le indagini sul benessere organizzativo, le modalità con le quali l'Istituto intende collegare il processo di valutazione della performance agli altri processi di gestione del personale, le modalità di miglioramento del Sistema nel suo complesso;

- b) **descrivere il processo di misurazione e valutazione della performance (fasi, tempi e modalità).** Nel presente punto deve essere descritto il processo di misurazione e valutazione della performance, articolato in fasi e, quindi, nelle attività da svolgere secondo una cadenza temporale determinata, con strumenti e modalità adeguate da parte dei soggetti coinvolti ai diversi livelli di responsabilità nel funzionamento del Sistema. Vanno, in particolare, ben definite le fasi (definizione degli obiettivi, monitoraggio, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, rendicontazione dei risultati), i tempi (devono essere chiaramente esplicitate le scadenze temporali delle fasi di programmazione, misurazione e valutazione), e le modalità (cioè lo sforzo organizzativo per far funzionare il sistema mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali ed informatiche necessarie);
- c) **individuare i soggetti e le responsabilità a diverso titolo coinvolti nella misurazione e nella valutazione della performance.** In questo punto devono essere ben individuati i soggetti e le strutture (Consiglio di amministrazione, Direttore Generale, Dirigenti, OIV, struttura tecnica permanente, personale, stakeholder) coinvolti nel funzionamento del SMVP e le responsabilità che essi hanno nelle diverse fasi del processo, cioè dalla programmazione, al monitoraggio, alla misurazione e valutazione della performance, alla rendicontazione;
- d) **prevedere specifiche procedure di conciliazione per la risoluzione delle problematiche relative alla valutazione.** Nel punto qui in rassegna devono essere previste le procedure di conciliazione che si intendono attivare per la risoluzione degli eventuali conflitti che potrebbero insorgere in occasione della valutazione annuale della performance individuale, tra valutatori e valutati, e per prevenire l'eventuale contenzioso giurisdizionale. E' necessario individuare quindi soggetti terzi rispetto al valutatore ed al valutato, monocratici o collegiali, cui affidare le decisioni da assumere ai fini delle controversie e le relative procedure di funzionamento improntate ai principi della celerità, della efficienza e della economicità;
- e) **stabilire modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo interno esistenti.** Nel punto che precede il SMVP dovrà essere integrato e coerente nei contenuti e nei tempi con quanto previsto dal sistema dei controlli interni come delineati dal d.lgs. 286 del 1999, ed in special modo con il controllo strategico e con il controllo di gestione;
- f) **stabilire modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.** Il SMVP richiede il raccordo sia con le scadenze relative ai cicli di programmazione finanziaria e di bilancio, sia l'integrazione, e quindi la coerenza dei contenuti, con la relativa documentazione contabile. Per quanto riguarda il raccordo temporale, si rinvia al calendario degli adempimenti previsti dai d.lgs n. 150 del 2009 e n. 286 del 1999 innanzi citati, dalla legge n. 196 del 2009 e dal d.P.R. n. 97 del 2003.