



Roma, 5 marzo 2021
Prot. n. 1146
Tit. II cl. 5

Al Professore **Marco TAVANI**
Presidente dello "**Istituto Nazionale di
Astrofisica**"
marco.tavani@inaf.it

OGGETTO: Proposta di assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale per il triennio 2021-2023.

Introduzione:

In base a quanto stabilito nel "**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera del 27 settembre 2019, numero 63, la valutazione del **Direttore Generale** e del **Direttore Scientifico** ha per oggetto:

- il contributo fornito alla prestazione complessiva dell'organizzazione, a cui è attribuito un peso del 35%;
- la Performance individuale, a cui è attribuito un peso del 65%, così distribuito:
 - conseguimento degli obiettivi di funzionamento della singola struttura (progetti e/o gestione corrente) e degli eventuali obiettivi individuali, ai quali è attribuito un peso del 35%;
 - comportamenti organizzativi, ai quali è attribuiti un peso del 30%.

Avvio del processo:

Il processo attraverso il quale si perviene alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi prende avvio contestualmente alla fase di definizione del bilancio di previsione, orientativamente nel mese di ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Entro la fine dell'ultimo trimestre dell'anno precedente a quello di riferimento (tra ottobre e dicembre), il Direttore Generale, il Direttore Scientifico e i Direttori di Struttura, ciascuno nel proprio ambito di competenza, avviano la fase di definizione dei propri obiettivi presentando una conseguente proposta di massima, ma sufficientemente articolata, al Presidente.

La proposta è negoziata con il Presidente.

A valle di questa negoziazione il **Presidente**, anche alla luce delle risorse allocate nel Bilancio Preventivo, **assegna gli obiettivi individuati**.

Tale fase dovrebbe concludersi entro la metà del mese di Dicembre.

Alla sua conclusione, durante il mese di gennaio, il Direttore Generale, il Direttore Scientifico ed i Direttori di Struttura, ciascuno per il proprio ambito, individueranno, in un processo a cascata e in collaborazione con i dirigenti amministrativi e/o i responsabili delle singole unità organizzative, gli obiettivi da assegnare a ciascuna delle stesse.

Il Consiglio di Amministrazione, entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, delibera sull'assegnazione definitiva degli obiettivi al Direttore Generale, al Direttore Scientifico e ai Direttori di Struttura con l'approvazione del Piano delle Performance.

Gli obiettivi vengono definiti ed assegnati, con un indicatore e un valore di risultato atteso ("target").

Possono essere obiettivi totalmente o parzialmente corrispondenti a obiettivi operativi inseriti nel "**Piano della Performance**" per il periodo di riferimento.

I pesi assegnati ai singoli obiettivi vengono identificati in base alla rilevanza e alla complessità dell'obiettivo.

L'insieme degli obiettivi, unitamente agli indicatori associati, formano parte integrante del Piano delle Performance dell'Ente che viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

L'assegnazione formale degli obiettivi a tutto il personale avviene con la pubblicazione del Piano delle Performance sul sito ufficiale dell'Ente.

Per ciascun obiettivo viene indicata:

- a) una breve descrizione dell'attività collegata all'obiettivo;
- b) il soggetto responsabile individuato tra le figure dell'ente;
- c) l'indicatore relativo al livello di soddisfazione dell'obiettivo;
- d) il target da raggiungere per poter considerare soddisfatto l'obiettivo;
- e) il peso (in termini percentuali) attribuito all'obiettivo.

Con nota del 29 gennaio 2021, la S.V., nella sua qualità di Presidente dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**", ha comunicato alla "**Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca**" ("**ANVUR**"), in ottemperanza a quanto disposto dall'articolo 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, numero 150, come modificato ed integrato dall'articolo 8, comma 1, lettera e), del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, numero 74, che:

- la "*...approvazione del "**Piano della Performance**" per il Triennio 2021-2023 subirà un leggero ritardo rispetto alla scadenza fissata dall'articolo 10, comma 1, lettera a), del predetto Decreto Legislativo...*";
- il "*...ritardo è da imputarsi alla emergenza sanitaria causata dalla diffusione del virus denominato "**COVID 19**", tuttora in corso che, tra l'altro, ha determinato il Consiglio della "**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 per il triennio 2021-2023, in modo da consentire ai Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse all'elaborazione dei Piani stessi...*".

Al fine di avviare il processo preordinato alla redazione del "**Piano della Performance per il Triennio 2021-2023**", come definito nel "**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**" dello "**Istituto Nazionale di Astrofisica**" ed innanzi specificato, si riporta di seguito la proposta relativa alla individuazione ed alla definizione degli obiettivi, annuali e pluriennali, da assegnare al Direttore Generale.

PROPOSTA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DIRETTORE GENERALE

Obiettivi "generalisti" o di "funzionamento" (per i quali non si prevede un "target" o un "indicatore" ma un "peso"):

- 1) Gestione dell'emergenza sanitaria causata dalla pandemia in atto attraverso la predisposizione di specifiche note circolari: **peso 25%**;
- 2) Definizione dei Piani e dei Protocolli di Sicurezza propedeutici alla graduale ripresa delle attività lavorative durante la pandemia, inclusi il "**Piano Organizzativo del Lavoro Agile**" ("**POLA**") e la contestuale organizzazione di una "**survey**" rivolta a tutto il personale, con la rappresentazione, in forma statistica, delle risposte ricevute, nell'ottica di monitorare lo svolgimento della prestazione lavorativa con la modalità del "**lavoro agile**" (o "**smart working**"), di analizzare le eventuali criticità e di adottare le conseguenti misure correttive: **peso 25%**;
- 3) Implementazione del principio di "**amministrazione e gestione diffusa**" e attivazione di un sistema di monitoraggio della sua efficacia: **peso 15%**;
- 4) Revisione dell'assetto organizzativo della Amministrazione Centrale: **peso 20%**;
- 5) predisposizione, per la parte di propria competenza, nel rispetto delle linee di indirizzo definite dagli Organi di Governo e di concerto con la Direzione Scientifica, del "**Piano Triennale di Attività**": **peso 15%**;

Obiettivi "individuali" (con "target", "indicatori" e "pesi"):

- 1) Prosecuzione dell'iter preordinato all'adozione degli atti regolamentari previsti dal Decreto Legislativo 25 novembre 2016, numero 218:
Soggetto Responsabile: Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sui dirigenti;
Durata dell'obiettivo: biennale
Indicatore = Regolamento approvato;
Peso = 25%;
Target 2021 = revisione del "**Regolamento del personale**";
Target 2022 = predisposizione del nuovo "**Regolamento per la disciplina dell'amministrazione, della contabilità e della attività contrattuale**".
- 2) Predisposizione, aggiornamento e/o revisione di "**Regolamenti**" ed altre norme interne che disciplinano lo svolgimento delle attività istituzionali e/o ordinarie dell'Ente:
Soggetto Responsabile: Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sui dirigenti;
Indicatore = numero di regolamenti approvati;
Peso = 20%;

Target per il 2021 = almeno 3 Regolamenti approvati dal Consiglio di Amministrazione, incluso il "**Regolamento per la disciplina del telelavoro**".

- 3) Implementazione della Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa al fine di stipulare, in via definitiva, i contratti relativi agli anni pregressi e allineare gli stessi, a regime, sotto il profilo temporale:

Soggetto Responsabile: Direttore Generale, con possibilità di declinazione dell'obiettivo sui dirigenti;

Durata dell'obiettivo: triennale

Indicatore = numero di Fondi per il Trattamento Economico Accessorio costituiti;

Peso = 40%;

Target per il 2021:

- costituzione dei "**Fondi per il Trattamento Economico Accessorio del Personale inquadrato nei Profili di Ricercatore e Tecnologo**" relativi agli anni 2015, 2016, 2017 e 2018;
- costituzione del "**Fondo per il Trattamento Economico Accessorio del Personale inquadrato nei Livelli ricompresi tra il Quarto e l'Ottavo**" relativo all'anno 2018;
- aggiornamento del "**Fondo previsto per le progressioni di carriera del personale inquadrato nei Livelli compresi tra il Quarto e l'Ottavo**" con le cessazioni relative al 2019 e al 2020;

Target per il 2022:

- costituzione dei "**Fondi per il Trattamento Economico Accessorio del Personale inquadrato nei Profili di Ricercatore e Tecnologo**" relativi agli anni 2019, 2020 e 2021;
- costituzione del "**Fondi per il Trattamento Economico Accessorio Personale inquadrato nei Livelli ricompresi tra il Quarto e l'Ottavo**" per gli anni 2019, 2020 e 2021;
- aggiornamento del "**Fondo previsto per le progressioni di carriera del personale inquadrato nei Livelli compresi tra il Quarto e l'Ottavo**" con le cessazioni relative al 2021;

Target per il 2023:

- costituzione del "**Fondo per il Trattamento Economico Accessorio del Personale inquadrato nei Profili di Ricercatore e Tecnologo**" relativo all'anno 2022;
- costituzione del "**Fondo per il Trattamento Economico Accessorio del Personale inquadrato nei Livelli ricompresi tra il Quarto e l'Ottavo**" relativo all'anno 2022;
- aggiornamento del "**Fondo previsto per le progressioni di carriera del personale inquadrato nei Livelli compresi tra il Quarto e l'Ottavo**" con le cessazioni relative al 2022;

- 4) Avvio delle azioni propedeutiche all'analisi e alla definizione dei fabbisogni formativi del personale: **peso 15%**;

Soggetto Responsabile: Direttore Generale;

Indicatore = pianificazione delle attività di rilevazione necessarie;

Target per il 2021 = Identificazione dei soggetti destinatari, realizzazione di specifica intervista e predisposizione di apposito questionario, che dovrà essere debitamente compilato dal personale interessato.

Obiettivi "specifici" che riguardano la "trasparenza", ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33, e successive modifiche ed integrazioni:

- (i) predisposizione di un "**Manuale Operativo**" per la disciplina del ciclo di pubblicazione di dati, documenti e informazioni nella Sezione del Sito Web Istituzionale denominata "**Amministrazione Trasparente**", con i necessari raccordi tra "**Amministrazione Centrale**" e "**Strutture di Ricerca**";
- (ii) formazione di livello specifico riservata ai "**Referenti della Trasparenza e della Anticorruzione**" in materia di trasparenza, accesso civico e privacy;
- (iii) implementazione del monitoraggio, puntuale e campionario, della Sezione del Sito Web Istituzionale denominata "**Amministrazione Trasparente**";
- (iv) standardizzazione dei modelli per la pubblicazione;

Obiettivi "specifici" che riguardano la "prevenzione della corruzione", ai sensi del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, numero 33, e successive modifiche ed integrazioni:

- (v) formazione di livello generale rivolta a tutto il personale in materia di anticorruzione, etica e legalità.

Gli obiettivi "specifici", che riguardano sia la "trasparenza" che la "prevenzione della corruzione" verranno declinati dal Direttore Generale sul "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza".

Per questi obiettivi non si prevede un "**target**" o un "**indicatore**", mentre il relativo "**peso**" sarà assegnato in fase di declinazione.

IL DIRETTORE GENERALE
Dottore Gaetano TELESIO
(firmato digitalmente)