Firmato digitalmente da

Aldo Monea

CN = Monea Aldo
C = IT

ISTITUTO NAZIONALE DOCUMENTAZIONE INNOVAZIONE RICERCA EDUCATIVA

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Verifica dell'OIV sull'andamento delle Performance 2021 di INDIRE al 30 giugno 2021 rispetto agli obiettivi programmati, sulla base delle risultanze fornite dalla Struttura Tecnica Permanente,

e

segnalazioni conseguenti all'Organo di indirizzo politico-amministrativo

ai sensi dell'art. 6 del D. lgs. 150/2009

di

Aldo Monea Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'INDIRE

con la collaborazione specialistica ed istruttoria della Struttura Tecnica Permanente (STP) dell'INDIRE

Trasmissione a :
- La Presidente,
- Il Direttore Generale
- La Struttura Tecnica Permanente

30/11/2021

Allegato:
OIV ***Linee Guida in materia di riforma e/o integrazione degli obiettivi di Performance 2021 in fase intermedia del Ciclo della Performance***

Sommario

Premessa.....pag. 3

1. **PROFILI DI ANALISI DELL'ANDAMENTO DELLE PERFORMANCE AL 30 GIUGNO 2021** .....pag. 5
1.1, L'andamento della realizzazione della "Performance organizzativa" 2021 dell'Istituto.....pag. 6
1.1.1.L'analisi dei risultati del Settore Ricerca.....pag. 7
1.1.2 L'analisi dei risultati del Settore Amministrativo-Gestionale.....pag. 9

1.2**. L'ANDAMENTO DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATI DI PERFOMANCE INDIVIDUALE** .....pag. 11
1.2.1 I risultati del DG al 30 giugno 2021.....pag. 11
1.2.2. I risultati della Dirigente Amministrativa al 30 giugno 2021.....pag. 12

2. PROFILI DI MINACCIA/OPPORTUNITÀ RISPETTO AGLI ANDAMENTI DEGLI OBIETTIVI DELLA PERFORMANCE 2021.....pag. 13

3. **PROFILI DI SEGNALAZIONE DI EVENTUALI CRITICITA' E DI NECESSITÀ/OPPORTUNITA' DI CORRETTIVI AL 30 GIUGNO 2021 AL PRESIDENTE ED AL C.d.A. AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D. LGS. 150 DEL 2009** .....pag. 15

4. **SEGNALAZIONE DI PROFILI TECNICI DI MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO ORGANIZZATIVO DI MONITORAGGIO**.....pag. 16

Allegato (in separato file) documento OIV:

Linee Guida in materia di riforma e/o integrazione degli obiettivi di Performance 2021 in fase intermedia del Ciclo della Performance

Premessa

- **Scopo della presente analisi**

Il D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., all'art. 6 "Monitoraggio" prevede che "*Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).".*

Con il presente documento, l'Organismo Indipendente di Valutazione (nel seguito, talora, indicato semplicemente come OIV) di INDIRE, supportato dalla propria Struttura Tecnica Permanente (nel seguito, STP), **rende conto delle proprie analisi e verifiche svolte sull'andamento della Performance 2021 dell'Indire al 30 giugno 2021, rispetto agli obiettivi programmati** ed **intende riportare, *in primis*, a Presidente e, attraverso Lei, al Consiglio di Amministrazione e,** inoltre, **al Direttore Generale** e, attraverso loro, implicitamente alla struttura, **il risultato della propria verifica sull'andamento delle Performance rispetto agli obiettivi preventivati**, **segnalando, in specie, eventuali profili di criticità e, ove necessarie, proposte di interventi correttivi** a seguito dell'analisi interna compiuta dalla STP e da essa sintetizzata in separato suo documento ("*Relazione sullo stato di avanzamento degli obiettivi di Performance 2021 comprensiva delle esigenze di rimodulazione al 30 giugno 2021*").

Il presente testo viene posto dall'Organismo **seguendo, come richiesto dalla norma, una logica finalizzata al Controllo del processo organizzativo di monitoraggio e di realizzazione dei risultati di controllo di gestione interno ad Indire,** rispettando anche i principi generali di legge e, per quanto emanati, aderendosi gli indirizzi di ANVUR e del Dipartimento Funzione Pubblica oltre che, evidentemente, del Sistema di Misurazione dell'INDIRE.

Quest'OIV, com'è sua prassi, realizza il proprio ruolo secondo una logica di *Performance Improvement*. Pertanto, l'OIV ha cercato (anche con questo documento) di assicurare all'Istituto, oltre a quanto richiesto dalle norme, anche **un contributo metodologico,** principalmente, sia con **suggerimenti su aree di miglioramento di processo organizzativo sia con le allegate "*Linee Guida in materia di riforma e/o integrazione degli obiettivi di Performance 2021 in fase intermedia del Ciclo della Performance*",** già rese note, in precedenza (anche in consultazione), alla STP**. Quest'ultimo documento, rivolto in via diretta alla STP** (quest'ultima come principale soggetto interno di riferimento tecnico ed operativo dell'OIV) **ed in via indiretta (attraverso l'utilizzo da parte della STP) all'intera struttura dell'Istituto, intende agevolare con profili tecnici, l'eventuale rimodulazione degli obiettivi,** anche in termini di mantenimento, alla luce di quanto emergente dal report di controllo di gestione, di un corretto "equilibrio" metodologico tra obiettivi e relativi azioni, indicatori e target**.**

- **Il percorso e l'oggetto di analisi sviluppato dall'OIV**

Quest'analisi rappresenta l'esito di un articolato iter svolto dall'Organismo che comprende principalmente:

- (nell'ambito del costante e proficuo rapporto informativo e di collaborazione) un continuo approfondimento, sul tema in oggetto, con la Struttura Tecnica Permanente, durante i mesi scorsi (con taluni momenti focalizzati sul tema quale ad esempio, la riunione collegiale con STP nel pomeriggio di lunedì 8 novembre 2021, preceduta e seguita da varie interlocuzioni con il Responsabile della Struttura Dr, Carboni e numerosissimi scambi telefonici con la Dr.ssa Orlandi, che ha lavorato non solo per la Ricerca ma raccogliendo anche contributi della STP da parte dell'area Performance Amministrativo-Gestionale);
- l'esame del documento "*Relazione sullo stato di avanzamento al 30 giugno 2021 degli obiettivi di Performance 2021 comprensiva sullo stato di avanzamento degli obiettivi di Performance 2021*

comprensiva delle esigenze di rimodulazione al 30 giugno 2021", trasmessogli, già nelle versioni *in progress* del documento da parte della STP.

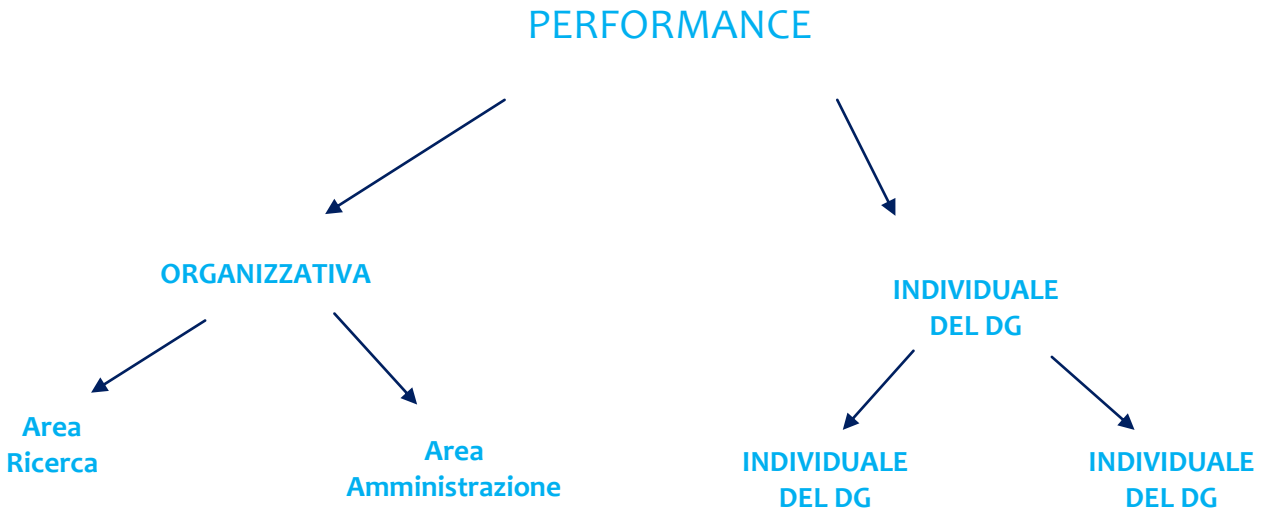
L'analisi dell'OIV si è indirizzata, in via principale, sul **controllo del processo organizzativo di monitoraggio e sull'esito dell'analisi svolta internamente dalla STP e, incidentalmente, sul merito sugli obiettivi**, sulla cui eventuale ridefinizione/rimodulazione degli stessi sono soggetti dell'Istituto diversi da questo Organismo a hanno facoltà decisionale.
Pertanto, l'OIV prende atto, innanzitutto, dell'opera di sintesi delle attività di monitoraggio realizzate, per conto dell'OIV, dalla STP (anche in parte coadiuvato dall'Unità di Controllo di Gestione), che raccoglie le informazioni all'interno dell'Istituto dati al fine delle analisi e delle valutazioni dell'OIV. Una volta completati, da parte della STP, gli approfondimenti, anche in forma di verifica, sui dati acquisiti dalla struttura, l'Organismo ha avuto modo di esaminare, nelle occasioni citate, le logiche di processo di Misurazione e gli esiti messi a disposizione dalla STP.
Pertanto, l'OIV ringrazia per gli efficaci ed essenziali contributi, oltre alla Struttura in genere dell'Istituto e la rete dei referenti per la Performance, la propria STP che ha collaborato alla messa a disposizione delle informazioni, e che ha fatto da tramite tecnico ed organizzativo verso l'OIV

1. PROFILI DI ANALISI DELL'ANDAMENTO DELLE *PERFORMANCE* AL 30 GIUGNO 2021

Introduzione

Alla luce della nuova prospettiva di integrazione delle performance in un unico Piano prevista dal Decreto-legge n. 80 del 2021 per il 2022, l'OIV ha ritenuto di sperimentare una nuova modalità di analisi più articolata, secondo lo schema di seguito raffigurato (Tav. 1).
Tale modalità, Evidentemente, intende essere un affinamento *in progress* dell'analisi della verifica intermedia sulla Perfomance di Ente rispetto ah quella degli scorsi anni.

Tav. 1. - I profili di analisi degli andamenti di performance di INDIRE al 30 giugno 2021

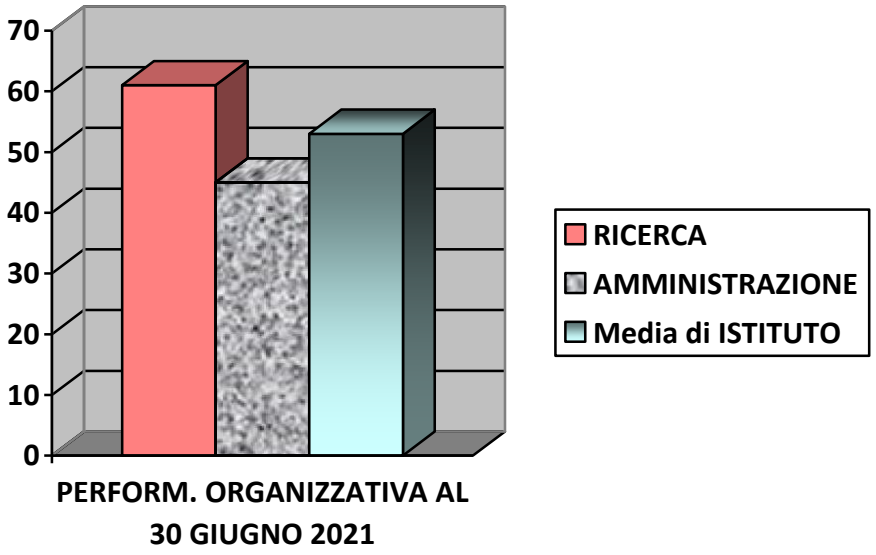


1.1. L'andamento della realizzazione della "*Performance organizzativa*" 2021 dell'Istituto

Riprendendo l'analisi svolta sulla "Performance Organizzativa", vale a dire il dato più complessivo di Performance dell'INDIRE, emerge, dai dati forniti dalla STP (pag. 9 del documento già citato della STP) e dalle ulteriori informazioni acquisite e vagliate da questo OIV, che l'andamento della Performance **è da considerarsi, al 30 giugno 2021, estremamente positivo**, **essendo i risultati, complessivamente raggiunti, "in linea" con le attese.**

Infatti, già considerando il dato medio fornito nella Relazione della STP, **risulta un valore di Performance Organizzativa (che fotografa la Performance strutturale ed unitaria di Istituto) di 53% di raggiungimento degli obiettivi 2021 al 30 giugno 2021** (vedi Tav. 2). Pur trattandosi di un dato in fase intermedia, l'informazione risulta confortante, anche ove si tenga conto del perdurare, anche nel corso del primo semestre 2021, dell'instabilità, incidente anche sull'INDIRE, derivante dall'emergenza sanitaria.

Tav. 2 – Situazione di realizzazione al 30 giugno 2021 degli Obiettivi, suddivisa per ambito (RICERCA ed AMMINISTRAZIONE) di Performance Organizzativa



(Fonte: grafico sviluppato dall'OIV sulla base dei dati forniti dalla STP)

È da tenere presente, tuttavia, che la Performance 2021 dell'Istituto, a differenza di quella del 2020, è stata progettata in uno scenario che risultava già emergenziale ed ha, pertanto, tenuto conto delle implicazioni derivanti dall'emergenza (sia pure per come prevedibili ad inizio 2021) in sede di stesura del Piano della *performance* dell'attuale annualità.

Ciò denota due profili organizzativi positivi, vale a dire, da un lato, una positiva capacità di programmazione da parte dell'Istituto e, dall'altro lato, un indiretto indicatore di elevato grado di "*Crisis Management*" da parte dello stesso.

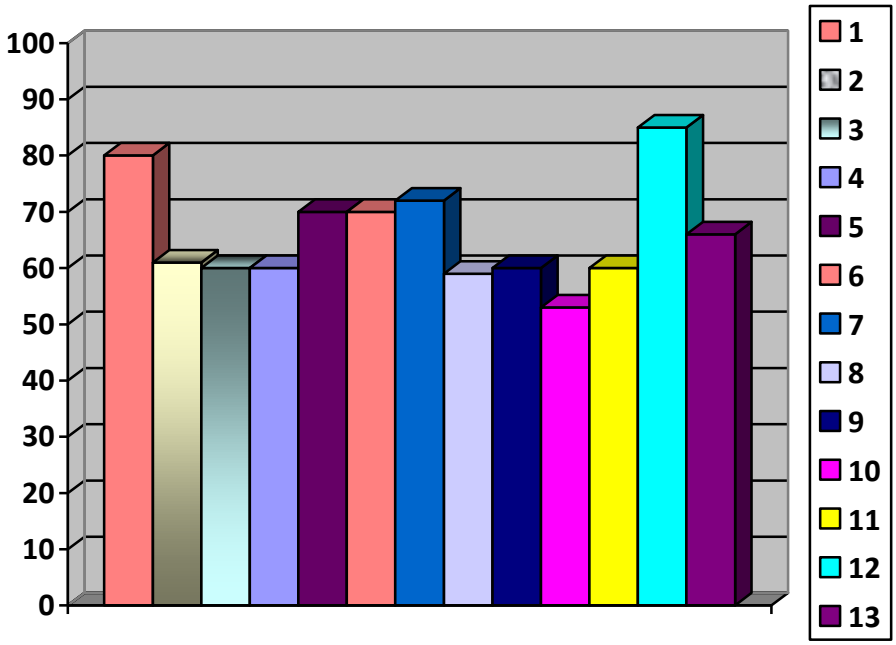
1.1.1. L'analisi dei risultati del Settore Ricerca

a) Avanzamento medio obiettivi di Ricerca

Per quanto riguarda la Performance di Ricerca, l'analisi dei dati forniti dalla Struttura tecnica permanente, denotano che lo stato di avanzamento medio degli obiettivi di Ricerca ha come valore, come già detto in precedenza (ed in Tav. 1), 61%, quindi di valore quantitativo estremamente positivo.

Il disaggregato di realizzazione degli obiettivi di Performance per Unità/Struttura di Ricerca al 30 giugno 2021 è riportato in Tav. 3.

Tav. 3: La percentuale dello stato di avanzamento degli obiettivi di Ricerca per le tredici Unità/struttura di Ricerca



b) L'analisi delle richieste di rimodulazione nel settore Ricerca: quantificazione delle richieste di rimodulazione

Considerando specificatamente le richieste di riforma degli obiettivi, dalle informazioni acquisite emerge, nel complesso, che gli obiettivi generali indicati dal settore ricerca nel Piano della Performance 2021, siano, nel complesso, realizzabili, anche se talora parzialmente. Più in dettaglio (cfr. Tav. 3) :

- Il 57,9% degli obiettivi risulta realizzabile senza richiedere cambiamenti (si tratta di 66 obiettivi) ;
- Il 43,1% degli obiettivi ha richiesto interventi di correzione su indicatori e/o target, con revisione di attività, tempi e risorse. Si tratta di esigenze che l'analisi svolta internamente ha comunque non soggettive ma legate a profili di Ricerca.

Un solo obiettivo ha richiesto una totale sostituzione.

Tav. 3- Quantificazione obiettivi complesso Ricerca in base a necessità o meno di rimodulazione

	Numero obiettivi	Percentuale sul totale obiettivi (116)
Obiettivi che non necessitano di modifiche di rimodulazione e loro percentuale	66	56,9%
Obiettivi con richiesta di rimodulazione parziale o totale e loro percentuale	50 (di cui uno interamente cambiato)	43.1 % (contenente un 1% di obiettivi interamente cambiati)

(Tabella sviluppata dall'OIV sulla base dei dati forniti dalla STP)

L'analisi complessiva sui risultati intermedi evidenzia che, visti i risultati complessivi, l'incidenza di problemi in corso di semestre non è stata tale da determinare significativi gap di *Performance* di Istituto. Come detto, la Performance organizzativa risulta, dalla valorizzazione prodotta (in una logica di dati di Controllo di Gestione) dalla Struttura Tecnica Permanente, più che adeguata rispetto alle aspettative. Infatti, un solo obiettivo di Ricerca risulta essere da sostituire (e comunque, per cause endogene come si vedrà, successivamente, rispetto a cause organizzative interne all'Istituto).

Per quanto riguarda più direttamente il compito dell'OIV risulta che il processo organizzativo (sia di monitoraggio in senso stretto dei risultati raggiunti al 30 giugno 2021 sia di verifica razionale delle cause/giustificazione/evidenze di variazione di indicatori e di target) è avvenuto con grande cura da parte dell'Istituto e, in specie, della STP. Lo testimonia il dettaglio di elementi contenuti nel report trasmesso dalla STP, ma anche l'illustrazione a voce da parte della Struttura Tecnica Permanente nel corso della riunione collegiale svolta dall'OIV con essa.

c) Analisi sulle cause di impatto organizzativo sulla Ricerca in corso di semestre

Per quanto riguarda lo specifico delle cause che, nel corso del semestre, hanno prodotto un qualche effetto di cambiamento, transitorio o permanente in corso di semestre, si possono distinguere, analizzando le informazioni acquisite grazie alla STP, "cause esogene" e "cause endogene" ad Indire.

Considerando il periodo gennaio-giugno, le prime si sono sostanziate in:

- Perdurante stato di emergenza nel periodo in esame, qui vista nei profili di più limitata disponibilità (per necessità delle cose) da parte delle scuole a collaborare a fasi di Ricerca e nell'impossibilità dei Ricercatori Indire di sviluppare determinate attività, in presenza, presso le scuole;
- Nomina di un nuovo Ministro con richieste specifiche di nuovi contenuti di attività;
- Richieste di modifica su obiettivi da parte dei committenti istituzionali (in specie, Ministero, Regione, ...);
- Partecipazione ad attività del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- Nuovi progetti affidati dall'esterno all'INDIRE.
- Ritardi legati ai partner dei progetti o alle riviste per le pubblicazioni.

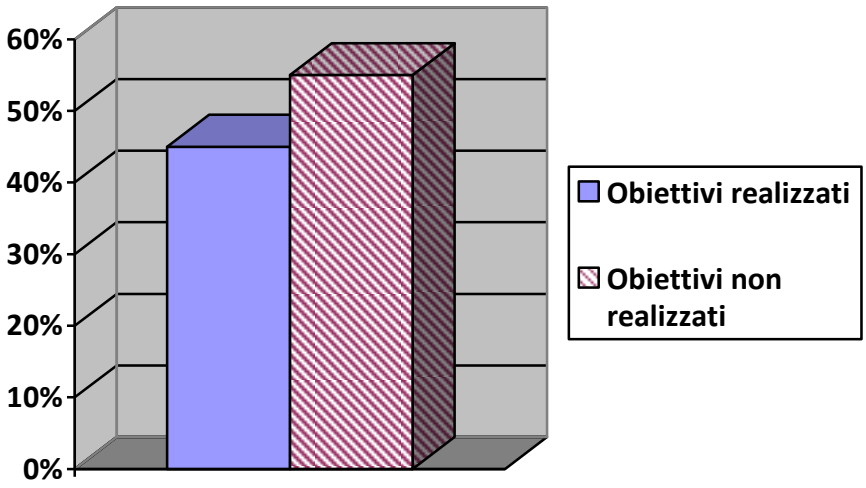
Per quanto riguarda le cause endogene rispetto ad Indire, invece, sono da rilevare nel periodo le seguenti problematiche:

- Il venir meno di risorse umane a causa di pensionamenti, di aspettativa (in senso lavoristico) Da parte di dipendenti e di altre uscite, temporanee o definitive, dall'ente;
- Il periodo di transizione organizzativa legata al cambiamento di Presidente dell'Istituto.

1.1.2. L'analisi dei risultati del Settore Amministrativo-gestionale

Per quanto riguarda il Settore Amministrativo-Gestionale si riscontra un livello di realizzazione pari al 45% (vedi Tav. successiva).

Tav. 4 – Percentuale di realizzazione o meno di obiettivi di Performance amministrativa al 30 giugno 2021



Fonte dei dati: STP (che ha raccolto i dati dalla struttura)

Il dato di risultato di Performance del Settore, a metà anno, è, in quanto minore del 50%, in apparenza non positivo. L'analisi non solo quantitativa ma anche qualitativa svolta dalla STP e resa nota all'OIV fa infatti emergere che quel valore percentuale risente del fatto che gli obiettivi originari del Settore Amministrativo-gestionale prevedevano, in maggioranza, una realizzazione nel secondo semestre dell'anno 2021.

Pertanto, il dato di risultato è, al 30 giugno 2021, in linea con le attese di inizio di anno.

a) Inesistenza di richieste di rimodulazione sulla Performance Organizzativa relativamente al settore Amministrativo-gestionale

Sempre relativamente al Settore Amministrativo-Gestionale, gli elementi informativi raccolti dalla Struttura Tecnica Permanente, non segnalano richieste di rimodulazione sulla Performance Organizzativa

b) Analisi sulle cause di "turbolenza organizzativa" nel Settore Amministrativo-Gestionale in corso di semestre

Per quanto riguarda lo specifico delle cause che, nel corso del semestre, hanno prodotto un qualche effetto di cambiamento, transitorio o permanente in corso di semestre, si può ritenere che, analizzando le informazioni acquisite grazie alla STP, l'unica causa di una qualche "turbolenza organizzativa" (che come detto non ha però determinato esigenze di rimodulazione) è stata la "causa esogena" a Indire rappresentata dal perdurante stato di emergenza nel periodo in esame.

Invece, per quanto riguarda le cause endogene di “turbolenza organizzativa”, si riscontra, come per tutto l’Istituto, il periodo di transizione organizzativa legata al cambiamento di Presidente dell'Istituto.

1.2. L'ANDAMENTO DEGLI OBIETTIVI PROGRAMMATI DI PERFOMANCE INDIVIDUALE

1.2.1 I risultati del DG al 30 giugno 2021

1.2.1.1 Le informazioni sulla realizzazione degli obiettivi individuali del Direttore Generale al 30 giugno

Su tale profilo, l'OIV ha richiesto, nel corso dei lavori di monitoraggio da parte della STP, una specifica integrazione da parte di essa al fine di mettere a disposizione di quest' Organismo dati specifici riguardanti la performance individuale del Direttore Generale al 30 giugno 2021 e la STP ha dato, sollecitamente, specifiche informazioni anche su questo profilo.
Il valore di realizzazione risulta essere, secondo la STP, di 51,40%. Tale valore si segnala, tuttavia, che ha un valore relativo essendo in parte stimato, poiché manca un riscontro puntuale ed oggettivo su parte dei risultati, in termini di percentuale esatta di realizzazione al 30 giugno 2021.

1.2.1.2 L'analisi disaggregata degli obiettivi del D. G. al 30 giugno 2021

Considerando l'articolazione degli obiettivi del D. G, l'analisi dei singoli obiettivi, sulla scorta di quanto rilevato dalla STP, è il seguente:

Obiettivi	Percentuale di realizzazione al 30 giugno 2021 secondo le risultanze della STP	Eventuali note
1. Dematerializzazione, digitalizzazione miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa	50%	Non emergono difficoltà di realizzazione piena al 31 dicembre 2021
2. Miglioramento della professionalità del personale	60%	Non emergono difficoltà di realizzazione piena al 31 dicembre 2021
3. Azioni atte ad incrementare la conoscenza di INDIRE e del suo ruolo all'interno del Sistema Paese	Non stimabile esattamente allo stato attuale	In corso di realizzazione, ma secondo le informazioni avute e vagliate dalla STP l'obiettivo non denota difficoltà di realizzazione entro l'anno
4. Razionalizzazione di procedure amministrative riferite all'accesso civico semplice, al FOIA (art. 5 comma 1 e 2 D. lgs. 33/2013) e all'accesso agli atti (l..241/90)	Non stimabile esattamente allo stato attuale	In corso di realizzazione, ma secondo le informazioni avute e vagliate dalla STP, l'obiettivo non denota difficoltà di realizzazione entro l'anno
5. Miglioramento della gestione della sezione	Non stimabile esattamente allo stato attuale	In corso di realizzazione, ma secondo le informazioni avute e vagliate dalla STP, l'obiettivo non denota difficoltà di realizzazione entro l'anno

1.2.1.3 Assenza di criticità prefigurabili sulla realizzazione degli obiettivi del DG al 30 giugno 2021

L'OIV, tuttavia, ha analizzato la rendicontazione svolta dalla STP e, anche sulla base delle rassicurazioni date dalla STP, giunge alla conclusione che, **anche per quanto riguarda l'andamento della Performance individuale del Direttore Generale, il quadro di andamento degli specifici obiettivi di performance risulta, al 30 giugno 2021, regolare ed in linea con le attese per cui non ha da segnalare, alla Presidente ed al Consiglio di Amministrazioni, profili di criticità sulla piena realizzazione finale di quegli obiettivi.**

Inoltre, le informazioni acquisite attraverso la STP danno una previsione di completa attuazione di tutti gli obiettivi entro il 31 dicembre 2021.

1.2.2 I risultati della Dirigente Amministrativa al 30 giugno 2021

La STP ha pure messo a disposizione, sempre in *progress* durante i lavori di monitoraggio, la rendicontazione sulla performance individuale della Dirigente Amministrativa al 30 giugno 2021
Fermo restando che tale profilo di valutazione di performance individuale riguarda, in primo luogo, il superiore gerarchico (quindi, il D.G.), qui si segnala che il valore stimato di realizzazione risulta essere, secondo la STP, di 38,30%.
Tale valore si segnala, tuttavia, che ha un valore relativo essendo in parte stimato, poiché manca un riscontro puntuale ed oggettivo su parte dei risultati, in termini di percentuale esatta di realizzazione al 30 giugno 2021.

Comunque, le informazioni acquisite attraverso la STP danno una previsione di completa attuazione di tutti gli obiettivi entro il 31 dicembre 2021.

.

2. PROFILI DI MINACCIA/OPPORTUNITÀ RISPETTO AGLI ANDAMENTI DEGLI OBIETTIVI DELLA PERFORMANCE 2021

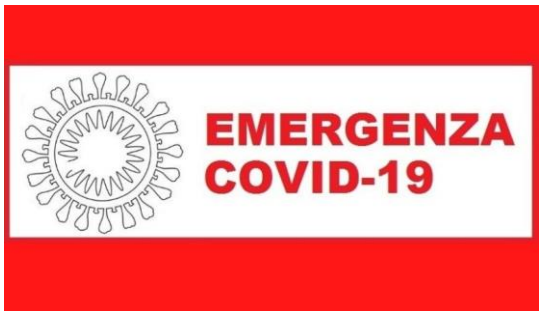
Pur non risultando emergenti, alla luce dell'articolata analisi svolta da questo OIV sugli andamenti di Performance, veri e propri "*eventi imprevedibili*" tali da alterare "*l'assetto dell'organizzazione*" e/o l'assetto "*delle risorse a disposizione dell'amministrazione*", tuttavia l'OIV ha voluto svolgere (seguendo una logica di *Performance Improvement*) una specifica ricognizione di eventuali ulteriori profili organizzativi, endogeni o esogeni ad INDIRE, che possano rappresentare minacce/opportunità.
Su quelli che hanno determinato conseguenze nel primo semestre si è detto in precedenza. Il quadro di ulteriori considerazioni, presenti in questa seconda parte del documento, si baseranno, pertanto, su elementi o eventi emergenti ad oggi e potenzialmente, incidenti sulla Performance complessiva del restante anno.

a.1) Potenziali minacce/opportunità esogene rispetto all'INDIRE

esogene all'INDIRE

Consideriamo, innanzitutto, le principali minacce/opportunità derivanti dal contesto esterno.

Emergenza sanitaria: conseguente emergenza organizzativa interna ad INDIRE



Si tratta di un capitolo di criticità, evidentemente, ben noto alla Presidente, al C.d.A. e al DG e quindi questo OIV ha poco da segnalare stante le informazioni che, sicuramente, sono a Voi note.

Inoltre, la problematica dell'emergenza sanitaria è stata già tenuta presente da Voi e dalla struttura organizzativa dell'Istituto già in sede di stesura ed approvazione del Piano della Performance e, quindi, sicuramente già "metabolizzata" in quel testo. Essa, tuttavia, si presenta come una perdurante minaccia soprattutto per la "volatilità" del fenomeno sanitario e sulle conseguenti mutevoli misure giuridiche ed organizzative, restando imprevedibili, ad oggi, alcuni profili (ad esempio: nuove varianti? quale loro impatto? quale efficacia futura delle misure sanitarie ed organizzative introdotte finora? ....).

- Indubbiamente, **l'esperienza accumulata e, in particolare, la strumentazione di difesa finora costruita** (a cominciare dal vaccino all'uso dei tamponi, dalle competenze acquisite in materia di strumenti di protezione collettiva ed individuale) **fanno sperare, almeno a breve, in un contenimento del fenomeno sanitario con implicazioni positive pure sulla Performance INDIRE.**
- Un profilo potenzialmente critico riguarda **la gestione dei profili inerenti alle eventuali future norme di ulteriore rafforzamento quali ad esempio un'eventuale obbligatorietà della vaccinazione di prevenzione "covid", con le potenziali problematiche con gli eventuali dipendenti contrari alle misure ulteriormente restrittive**.

a.2. Potenziali minacce/opportunità endogene all'INDIRE

endogene all'INDIRE

Nel breve periodo non risultano, dalle informazioni acquisite attraverso la STP, particolari profili di criticità.

3. PROFILI DI SEGNALAZIONE DI EVENTUALI CRITICITÀ E DI NECESSITÀ/OPPORTUNITA' DI CORRETTIVI AL 30 GIUGNO 2021 AL PRESIDENTE ED AL C.D.A. AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.LGS. n. 150 del 2009

Il quadro complessivo di analisi sulla Performance 2021 al 30 giugno 2021, sviluppato sulla base del report di monitoraggio della STP e dalle ulteriori informazioni acquisite da essa**, rivela, almeno nel complesso e allo stato attuale delle informazioni acquisite, una situazione positiva delle performance dell'INDIRE e, quindi, un quadro" in linea" con le attese,** nonostante anche tali performance siano state svolte nel "tunnel" dell'emergenza organizzativa derivante dall'emergenza sanitaria.
Le specifiche situazioni critiche emerse e comunque le richieste di riforma degli obiettivi sono, generalmente, limitate.
Nel complesso, a parte le criticità già dette e **gli specifici profili organizzativi endogeni o esogeni ad INDIRE, che possono rappresentare minacce, sviluppati nel successivo capitolo di questo** documento **non risultano, quindi, a questo Organismo eventi tali da alterare "l'assetto dell'organizzazione" e/o l'assetto "delle risorse a disposizione dell'amministrazione".**
In ogni caso, sulle richieste di modifica/interazione degli obiettivi, **l'OIV ha anche quest'anno posto stretti vincoli di natura metodologica (peraltro in questa occasione attraverso proprie formali specifiche Linee Guida) affinché la STP, nel post-monitoraggio, presidiasse, tecnicamente, l'applicazione di canoni metodologici rigorosi in sede di eventuale rimodulazione intermedia degli obiettivi, la razionalità originaria e complessiva del Piano e non venissero snaturate le esigenze di Valutazione della Performance.**
Naturalmente, sarà soprattutto in sede di valutazione finale in occasione della Validazione della Relazione della Performance (ed ancor prima di valutazione della performance organizzativa 2021 e della proposta di valutazione della performance individuale del direttore generale) che l'OIV, sempre coadiuvato dalla propria STP e con l'ausilio tecnico ed informativo del Controllo di Gestione e con l'acquisizione di ulteriori informazioni più consolidate dalla struttura, potrà dare un giudizio ponderato e finale sulla Performance 2021, anche in termini di attendibilità dei risultati proposti dalle strutture e dai singoli.

4. SEGNALAZIONE DI PROFILI TECNICI DI MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO ORGANIZZATIVO DI MONITORAGGIO

In quest'ultima parte del documento si suggeriscono alcune ipotesi di miglioramento del processo organizzativo di monitoraggio intermedio.

- Secondo l'OIV è necessario che il processo organizzativo di monitoraggio **avvenga, da parte della Struttura di Indire, in un minor tempo rispetto alla scadenza del 30 giugno così da assicurare un *plus* di tempestività nelle risposte organizzative da attuare**. Ciò è un'esigenza che l'OIV rilancia nuovamente, ma essa non sottovaluta, tuttavia, lo sforzo fatto dalla Struttura nel fornire i dati e il notevole ed efficiente lavoro svolto dalla Struttura Tecnica Permanente per assemblare i dati. **In realtà, il problema deriva dall'assenza, tuttora, di un'infrastruttura elettronica che agevoli la raccolta e l'elaborazione dei dati di monitoraggio. Anche su questi l'OIV è consapevole della meritoria iniziativa, in corso, di realizzazione di un software ad hoc.**
- Inoltre è necessario, in generale, che il processo di monitoraggio **oltrepassi la periodicità semestrale per divenire più adeguato (e non solo temporalmente) all'effettivo controllo durante il cammino di realizzazione degli obiettivi.**

  Più operativamente si suggerisce quanto segue:

  - **da un lato, per la Ricerca, non sembra necessario prefigurare ulteriori step intermedi di monitoraggio presentando essa, già, una modalità dinamica di monitoraggio e di rimodulazione degli obiettivi in corso di anno.**
  - **per le attività amministrative-gestionali sono invece da introdurre eventualmente degli step intermedi di monitoraggio rispetto a quello semestrale** (ad esempio pensando ad un monitoraggio trimestrale o quadrimestrale o uno dopo tre mesi e un secondo dopo 6/7 mesi). Ciò potrà realizzarsi, è da ritenere, solo ove si compia, al contempo, il rafforzamento in atto della strumentazione anche informatica su cui si è accennato;
    - **Ciò consentirebbe di accrescere la capacità di intercettare da parte della Struttura, in corso d'anno, criticità** (ad esempio: in termini di fatti imprevedibili verificantesi in corso di anno) **che possano rappresentare minacce alla realizzazione degli obiettivi di performance,** così cogliendo "segnali deboli" di criticità in corso di Performance;
- **Migliorare la capacità di analisi di ulteriori ambiti di Performance** (ad esempio: obiettivi di performance della Prevenzione della Corruzione; obiettivi di performance in materia di Pari opportunità; performance concernente la transizione digitale; obiettivi di performance degli obiettivi individuali/ o di gruppo degli impiegati; performance relativa alla Sicurezza sul Lavoro; …)**, in modo da essere l'Istituto sempre più "analitico" rispetto ad ambiti specifici di Performance;**
  - **rendere sempre più sofisticata l'analisi degli andamenti attraverso una rilevazione sempre più oggettiva degli eventi (cosa che richiede affinamento, oltre che della tecnologia, di indicatori e di target degli obiettivi, oltre che una loro migliore descrizione degli stessi obiettivi);**
  - ***engagement* delle varie strutture dell'Istituto anche sul fronte del monitoraggio, specie attraverso un ruolo sempre più attivo e competente dei Referenti all'interno delle Direzione/Unità al fine di rafforzare il loro ruolo di presidio metodologico "decentrato" all'interno della Struttura organizzativa dell'Istituto**

- Precondizione organizzativa generale di questo processo di miglioramento, qui solo esemplificato, è **il rafforzamento del ruolo interno dell'Unità di Controllo di Gestione** come unità specialistico-tecnica che svolga un ruolo sempre più funzionale, in primis, alla Struttura dell'Istituto ma anche alle esigenze dell'OIV.

  ➡ **Ciò consentirebbe alla STP di focalizzarsi, maggiormente ed esclusivamente, sulla parte di ruolo di assistenza alla Struttura in fase di post-monitoraggio, vale a dire di contributo tecnico al presidio della razionalità del processo di eventuale rimodulazione degli obiettivi, e di conseguente feed-back all'OIV.**

OIV Monocratico di INDIRE
Dr. Monea Aldo
(firma digitale)