

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2019
Carta di lavoro

Carte di lavoro dell'Organismo Indipendente di Valutazione
a corredo della Validazione svolta da parte dell'OIV
sulla Relazione della Performance anno 2019

Ravenna, 20/07/2020 (data di stesura finale)

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
Monocratico dell'Indire - Monea Aldo
(istituito con deliberazione commissariale n. 46 del 05/03/2019)
(firma digitale)

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2019
Carta di lavoro

CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: Generale

OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE: LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE IN GENERALE

Documento CARTA DI LAVORO - RIFERIMENTO: Generale su tutto il documento

1. Descrizione del lavoro effettuato per l'analisi:

Esame del processo di misurazione e valutazione, per come rendicontato dall'Ente nella Relazione sulla Performance anno 2019 (adottata con Delibera del CdA n. 38 – 23 giugno 2020) e per come analizzato, da punto di vista organizzativo, dall'OIV con il supporto della STP.

Fermo restando che l'analisi dettagliata e complessiva verrà effettuata, di regola, successivamente a suo tempo, con la "Relazione sul funzionamento del Sistema", questo OIV (specie alla luce delle Linee Guida DFP 3/2018) con il supporto della STP, con la presente documentazione, realizza, essenzialmente, una sintesi descrittiva di contenuti salienti della Validazione del processo di misurazione e valutazione e degli approfondimenti ritenuti necessari allo scopo, per come svolti nell'anno 2019.

1.1 Profili generali di analisi dell'OIV

Come in parte precisato e dettagliato nelle successive Carta di lavoro, il lavoro di analisi, svolto dall'OIV con il supporto della STP, è stato effettuato, in via generale, tenendo in conto i seguenti aspetti e criteri metodologici posti da Anvur e, per analogia, l'OIV ha tenuto presente i vari sotto-criteri posti da DFP nelle Linee Guida n.3/2018 (pag. 15).

*In generale, **Conformità** (compliance)*

- Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti in materia di Performance ed alle linee guida di ANVUR e del Dipartimento Funzione Pubblica sempre in materia.
Una particolare attenzione è stata rivolta, da parte di OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) e propria STP (Struttura Tecnica Permanente), all'analisi del processo di Misurazione e di quello di Valutazione per come svoltosi all'interno dell'INDIRE.

In via più specifica:

- Confronto tra la struttura del Piano della Performance e quanto rendicontato (sempre in termini di struttura) nella Relazione della Performance
- Controllo, nella Relazione, della presenza di tutti gli obiettivi presenti in sede di Piano
- Coerenza tra la valutazione della Performance organizzativa complessiva e le valutazioni di Performance organizzativa riportata dall'Amministrazione nella Relazione;
- Verifica che nella misurazione e valutazione si sia tenuto conto (della rendicontazione) degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ;
- Verifica del corretto metodo di utilizzo di calcolo previsto per gli indicatori;
- Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (in termini di preferenza per fonti esterne certificato fonti interne non auto dichiarate prima fra tutte il controllo di gestione)
- Effettiva evidenziazione per tutti gli obiettivi rispettivi indicatori degli eventuali scostamenti
- Adeguatezza del processo di misurazione valutazione risultati descritto nella Relazione

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2019
Carta di lavoro

Inoltre, *Comprensibilità*

In linea di massima con i seguenti sotto-criteri:

- Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi tabelle, ecc.)
- Chiarezza e comprensibilità della Relazione (rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti a riferimenti normativi, ecc.)

Inoltre si terrà conto eventualmente dei sotto profili:

- Esame del linguaggio chiaro e comprensibile anche a un lettore non esperto.
- Esame dell'adeguatezza della lunghezza dei paragrafi e delle descrizioni in termini di bilanciamento tra sinteticità e completezza dei contenuti.
- Esame della diversificazione di linguaggio tra le varie sezioni (divulgative o maggiormente tecniche).
- Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, grafici, ecc.).

2. Le fonti di informazione

a) I documenti analizzati:

1. Relazione sulla Performance 2019 adottata con Delibera del CdA n. 38 – 23 giugno 2020
2. Art. 4 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
4. Art. 14 del D.lgs. n. 150 del 2009
5. Raccomandazioni Anvur: “Linee guida per la gestione integrata del ciclo della Performance degli enti pubblici di ricerca” e “Nota di indirizzo Anvur per la gestione del ciclo della Performance degli enti pubblici di ricerca” del 20.12.2017
6. Linee Guida DFP n. 3/2018
7. Il vigente Sistema di misurazione e valutazione delle Performance di INDIRE approvato nel 2018 (<http://www.indire.it/amministrazione/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance/>)
8. Piano Integrato della Performance 2019-2021 (che è di riferimento principale per la Performance 2019 dell'INDIRE) (<http://www.indire.it/amministrazione/piano-della-performance-piano-esecutivo-di-gestione/>)
9. Documenti di riscontro dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione, conservati negli archivi cartacei ed elettronici degli Uffici del Settore Amministrativo-gestionale /Strutture di Ricerca e verificati il più puntualmente possibile e solo talora (ove impossibile materialmente) a campione.

Persone sentite:

- STP

Per ambiti particolari (sentiti, data la difficoltà derivanti dall'emergenza organizzativa, attraverso la STP):

- Direttore Generale; Dirigente Amministrativa; Responsabili delle 13 Strutture di Ricerca
- i referenti interni alle varie aree organizzative ed i Dirigenti/Responsabili

3. Conclusioni raggiunte

In via generale, il progresso maggiore in sede di rendicontazione è rappresentato quest'anno dal notevole accrescimento del livello qualitativo di rendicontazione.

In questo senso risulta l'effetto del lavoro della STP che ha monitorato, passo dopo passo (in stretto contatto con l'OIV), la fase di stesura della Relazione e ciò ha consentito, indirettamente all'OIV o direttamente alla

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2019
Carta di lavoro

STP, di poter analizzare molta documentazione, senza necessità di coinvolgere i referenti o i Dirigenti in fase finale di Validazione.

Soprattutto, il grande risultato è stato quello di avere massima trasparenza delle evidenze che sono richiamate, direttamente, nella documentazione di rendicontazione,

In questo senso è stato, pertanto, essenziale ed efficacissimo il contributo di metodo e di impulso svolto dalla RSTP verso tutti gli Uffici interessati.

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Valutazione OIV (livello implementazione generale)

Insufficiente	
Sufficiente	
Buono	X
Ottimo	
Eccellente	

Suggerimenti/Raccomandazioni dell'OIV:

Una serie di raccomandazioni e/o suggerimento generali relative all'anno 2019 sono state già formulate in sede di Relazione sul Funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione, a cui quindi si rimanda. In questa sede e nelle seguenti schede si integra con taluni ulteriori profili che possano aggiungersi a quelli.

• **Trasparenza dei risultati della Performance annuale**

Si consiglia di rendere, in futuro, l'avvenuta Validazione della Relazione della Performance annuale una possibile occasione organizzativa di Trasparenza interna e/o esterna all'istituto in termini di divulgazione dei risultati ottenuti dall'Istituto. In tale senso si consiglia un possibile incontro a livello di Istituto in cui si fa il punto dei risultati raggiunti ed a cui potranno partecipare (per come riterranno opportuno Presidente, C.d.A. e Direttore Generale) stakeholder interni e/o esterni all'Indire.

• **Ipotesi di contenuti con appositi schede di rendicontazione**

Migliorato nettamente il cuore della Relazione attraverso una puntuale rendicontazione dei risultati raggiunti si consiglia l'arricchimento della stessa (e, "a monte", del Piano della performance) con ulteriore "schede" che diano informazioni ed attese, in sede di Piano, e conseguente rendicontazione ("feed back") in sede di Relazione.

Alcuni dei profili che si suggerisce di inserire al fine di arricchire la rendicontazione verso gli "stakeholder" sono evidenziati di seguito.

Contesto esterno di riferimento: Si suggerisce di inserire, in futuro, in sede di Piano, informazioni sul contesto e, in sede di Relazione, rendicontazione a proposito.

Organizzazione: Si consiglia di approfondire la situazione ad inizio Performance e a conclusione della stessa.

Risorse: Si suggerisce di inserire, in futuro, sia in sede di Piano sia in sede di Relazione, informazioni (ex ante ed ex post) sulle risorse (specie, umane) dell'ente.

Criticità ed opportunità: Si consiglia un'analisi di tali profili, sempre ex ante e ex post.

Contenuti derivati dal Codice di Comportamento dell'Istituto Utile introdurre, nelle prossime edizioni, "ex ante" ed "ex post" contenuti di Performance derivati dal vigente Codice di comportamento.

Non-discriminazione, Pari opportunità, Conciliazione Sembra necessario rafforzare, in futuro, il profilo di performance sul versante in esame.

- In particolare, sembra utile (al di là di un eventuale scelta di adottare, volontariamente, il c.d.

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2019
Carta di lavoro

“bilancio di genere”) adottare, in sede di Piano, obiettivi diretti (e non solo indiretti) sul tema che siano rendicontati ad hoc in sede di Relazione.

- E' opportuno realizzare efficacemente e rafforzare, per il futuro, il profilo di analisi specifica a periodicità ravvicinata (possibilmente annuale) rivolta al monitoraggio del “benessere organizzativo”, in modo da rendicontare, in occasione ed all'interno della Relazione sulla Performance, sul grado di miglioramento della performance pure su tale profilo.
- Su “conciliazione vita lavorativa e privata” sembra si sia raggiunto un elevato livello di attenzione nell'analisi dato l'alta percentuale di forme di lavoro che hanno favorito, nel corso del 2019, tale conciliazione. Occorre procedere in modo coerente rispetto al passato e se possibile accrescere il livello di conciliazione.

- **Rispetto della tempistica del Ciclo**

In via generale, pur apprezzando gli sforzi fatti specie negli ultimi anni, si invita a migliorare la tempistica nelle fasi e negli atti del Ciclo della Performance, sia per rispettare le scadenze annuali sia per consentire ad OIV e a STP, a loro volta, di poter contribuire in modo tempestivo e con adeguata ponderazione rispetto alle varie scadenze.

- **“Pesatura” degli obiettivi**

Occorre introdurre, in sede di definizione degli obiettivi, una pesatura (per ciascun ruolo) di importanza relativa dei singoli obiettivi, fatto “cento” il complesso degli stessi.

- **Tensione degli obiettivi**

In via generale, si invita a verificare il livello di “tensione” degli obiettivi, in termini di livello di asticella di obiettivo (target) da raggiungere e/o superare.

- **Indicatori**

In via generale, si invita a regolare meglio gli indicatori, affinandoli e facendo uso di “baseline” (come da Linee Guida DFP n. 1/2017 pag. 15)

A livello di Performance Organizzativa, integrare e suddividere, progressivamente, per indicatori di “stato delle risorse” (salute dell'Amministrazione nelle sue diverse declinazioni salute organizzativa, salute di genere, salute relazionale, salute etica, salute digitale, salute professionale), di “efficienza” e di “efficacia”.

Una particolare attenzione andrà data, in progress, agli indicatori di impatto, attesi e realizzati, pur con le difficoltà tecniche di utilizzare tale profilo in un settore particolarmente complesso come la Scuola.

Anche in questo caso, occorrerà meglio seguire le predette Linee Guida a pag. 22 e segg..

Le carte di lavoro sono state redatte sulla base degli elementi di informazione e dei profili di valutazione resi disponibili dall'INDIRE, anche a seguito di specifica richiesta di questo Organismo e/o della sua STP, nel corso del processo di analisi. La loro stesura è avvenuta in modo progressivo fino alla data finale indicata nel frontespizio.

FIRMA digitale OIV Aldo Monea

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2019
Carta di lavoro

Alcuni profili di dettaglio

Carta di Lavoro 1

Requisito ¹ oggetto di verifica	Tipologia requisito
1) Conformità della relazione alle disposizioni normative e alla Linee guida vigenti	Conformità

Punti di controllo²:

- La relazione riporta le informazioni previste dalle Direttive ed indicazioni ANVUR e dalle linee guida n. 3 del 2018 del Dipartimento della Funzione pubblica, laddove applicabili.

Riferimenti³

- 1) Linee guide UVP 3/2018 2) Relazione Performance 2018 (RP).

Evidenze⁴ / Modalità di analisi

Rif.: 1 e 2 / Confronto tra i documenti di cui ai riferimenti.

Analisi

La Relazione rappresenta i principali punti previsti dalle citate Linee guida, in particolare i seguenti punti:

- sintesi dei principali risultati raggiunti (v. RP pag. 6 e seg.);
- misurazione e valutazione (da intendersi, come chiarito nelle LG 2/2017, come attività complementari ma distinte):
 - della *Performance* organizzativa (v. RP AllegatiB Settore Ricerca da 01 a 13);
 - della *Performance* individuale (v. RP AllegatoB Settore Amministrativo-gestionale 01 e 02);
- il processo di misurazione e valutazione e l'iter organizzativo (v. RP pag. 34 e seg.);

Persone sentite:

- STP

Per ambiti particolari (elementi raccolti dall'OIV attraverso la STP):

- Direttore Generale; Dirigente Amministrativa; Responsabili delle 13 Strutture di Ricerca.

Valutazione OIV (livello implementazione del requisito/ valutazione)

Insufficiente	
Sufficiente	
Buono	X
Ottimo	
Eccellente	

¹Oggetto di analisi ai fini della validazione.

² Specifica qualificante del requisito da verificare.

³ Documenti considerati ai fini della validazione.

⁴ Elementi a supporto dell'analisi e delle valutazioni dell'OIV

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2019
Carta di lavoro

Esito: il requisito è validabile.

Raccomandazioni://

Sì è già detto sulla necessaria integrazione dei contenuti sia in sede di Relazione sia in sede di Piano, dopo avere lavorato molto, negli ultimi anni, nel miglioramento dell'area "centrale" di Obiettivi/Risultati e loro rendicontazione.

Data

Le carte di lavoro sono state redatte sulla base degli elementi di informazione e dei profili di valutazione resi disponibili dall'INDIRE, anche a seguito di specifica richiesta di questo Organismo e/o della sua STP, nel corso del processo di analisi. La loro stesura è avvenuta in modo progressivo fino alla data finale indicata nel frontespizio.

FIRMA digitale OIV Aldo Monea

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2019
Carta di lavoro

Carta di Lavoro 2

Requisito ⁵ oggetto di verifica	Tipologia requisito
2) Coerenza tra Relazione sulla Performance e Piano della Performance relativo all'anno di riferimento	Coerenza/rendicontazione

Punti di controllo⁶:

- la relazione sulla Performance rappresenta il consuntivo di quanto pianificato nel Piano della Performance;
- le informazioni riportate nella Relazione sono coerenti per quantità e qualità con quanto pianificato.

Riferimenti⁷

1)Linee guide UVP 3/2018 2)Relazione Performance 2019 (RP) 3)Piano Performance 2019-2021 (PP).

Evidenze⁸ / Modalità di analisi

Rif.: 1 e 2 / Confronto tra i documenti di cui ai riferimenti.

Analisi

Si rileva che il Piano Integrato della Performance 2019-2021 è stato approvato il 17 luglio del 2019 (Delibera del CdA n.53 del 17/07/2019 di adozione del Piano integrato), che la relazione sulla Performance è stata adottata dal CdA nella seduta n. 38 del 23 giugno 2020 e che tale Relazione è stata redatta seguendo la struttura suggerita delle linee guida n. 3 del 2018 dell'UVP. Si rileva quindi che il requisito di verifica di coerenza della presente carta di lavoro, che è la declinazione di quanto previsto dalle Linee guide 3/2018.

Persone sentite:

- STP

Per ambiti particolari (sentiti direttamente dall' OIV o attraverso la STP):

- Direttore Generale; Dirigente Amministrativa; Responsabili delle 13 Strutture di Ricerca.

Valutazione OIV (livello implementazione del requisito/ valutazione)

Esito: il requisito è validabile.

Valutazione OIV (livello implementazione del requisito/ valutazione)

Insufficiente	
Sufficiente	
Buono	
Ottimo	X
Eccellente	

Raccomandazioni

Accrescere di contenuti Piano e Relazione, anche con riferimento ad ulteriori informazioni (ad esempio, contesto interno/esterno; risorse; ...)

Data

⁵Oggetto di analisi ai fini della validazione.

⁶ Specifica qualificante del requisito da verificare.

⁷ Documenti considerati ai fini della validazione.

⁸ Elementi a supporto dell'analisi e delle valutazioni dell'OIV

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)

Validazione della Relazione sulla Performance 2019

Carta di lavoro

Le carte di lavoro sono state redatte sulla base degli elementi di informazione e dei profili di valutazione resi disponibili dall'INDIRE, anche a seguito di specifica richiesta di questo Organismo e/o della sua STP, nel corso del processo di analisi. La loro stesura è avvenuta in modo progressivo fino alla data finale indicata nel frontespizio.

FIRMA digitale OIV Aldo Monea

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2019
Carta di lavoro

Carta di Lavoro 3

Requisito ⁹ oggetto di verifica	Tipologia requisito
3) Coerenza tra la valutazione della Performance organizzativa complessiva e la valutazione degli obiettivi di Performance organizzativa riportati nella relazione	Coerenza

Punti di controllo¹⁰:

- la valutazione della Performance organizzativa è coerente e congrua rispetto alla Performance realizzata dagli obiettivi organizzativi.

Riferimenti¹¹

1)Linee guide UVP 3/2018 2)Relazione Performance 2019 (RP).

Evidenze¹² / Modalità di analisi

§ 4.1, §4.2 e §4.3 - 2) RP / Confronto tra i documenti di cui ai riferimenti.

Analisi

Nulla da segnalare

Persone sentite:

- STP

Per ambiti particolari (sentiti direttamente dall' OIV o attraverso la STP):

-
- ove necessario, i referenti interni alle varie aree organizzative ed i Dirigenti/Responsabili.

Valutazione OIV (livello implementazione del requisito/ valutazione

Insufficiente	
Sufficiente	
Buono	
Ottimo	X
Eccellente	

Esito: il requisito è validabile.

Data

Le carte di lavoro sono state redatte sulla base degli elementi di informazione e dei profili di valutazione resi disponibili dall'INDIRE, anche a seguito di specifica richiesta di questo Organismo e/o della sua STP, nel corso del processo di analisi. La loro stesura è avvenuta in modo progressivo fino alla data finale indicata nel frontespizio.

FIRMA digitale OIV Aldo Monea

⁹Oggetto di analisi ai fini della validazione.

¹⁰ Specifica qualificante del requisito da verificare.

¹¹ Documenti considerati ai fini della validazione.

¹² Elementi a supporto dell'analisi e delle valutazioni dell'OIV.

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2019
Carta di lavoro

Carta di Lavoro 4

Requisito ¹³ oggetto di verifica	Tipologia requisito
4) Comprensibilità	Adeguatezza Conformità ai criteri di cui alle Linee Guida

Punti di controllo¹⁴:

- Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi tabelle ecc).
 - Chiarezza e comprensibilità della Relazione (rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti a riferimenti normativi, ecc).
- Inoltre si terrà conto eventualmente dei sotto profili:
- Esame del linguaggio chiaro e comprensibile anche a un lettore non esperto.
 - Esame dell'adeguatezza della lunghezza dei paragrafi e delle descrizioni in termini di bilanciamento tra sinteticità e completezza dei contenuti.
 - Esame della diversificazione di linguaggio tra le varie sezioni (divulgative o maggiormente tecniche).
 - Esame dell'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, grafici, ecc.).

La relazione, in linea di massima, risponde ai requisiti di "comprensibilità" richiesti. Specifici profili di osservazione sono evidenziati in sede di raccomandazioni.

Riferimenti¹⁵

1)Linee guide UVP 3/2018 2)Relazione Performance 2019 (RP).

Evidenze¹⁶ / Modalità di analisi

Allegato 1, 2 e § 4.4 della RP / Analisi delle evidenze

Analisi e rilievi

La Relazione riporta un elevato quadro di comprensibilità.

Persone sentite:

- STP

Per ambiti particolari (sentiti direttamente dall' OIV o attraverso la STP):

-
- ove necessario, i referenti interni alle varie aree organizzative ed i Dirigenti/Responsabili.

Valutazione OIV (livello implementazione del requisito/ valutazione)

La valutazione complessiva è "ottimo"

Infatti, per la parte inerente la rendicontazione dei risultati (la parte di evidenze sarebbe "eccezionale" poiché la trasparenza verso gli stakeholder è a livello eccezionale) sarebbe "eccellente", ma ove si considerino gli ulteriori profili migliorabili sia di comunicazione (grafici, immagini, ...) sia, talora, di contenuto, la valutazione complessiva è quella data.

¹³Oggetto di analisi ai fini della validazione.

¹⁴ Specifica qualificante del requisito da verificare.

¹⁵ Documenti considerati ai fini della validazione.

¹⁶ Elementi a supporto dell'analisi e delle valutazioni dell'OIV.

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2019
Carta di lavoro

Insufficiente	
Sufficiente	
Buono	
Ottimo	X
Eccellente	

Esito: il requisito è validabile.

Raccomandazioni:

Possibilità notevoli di migliorare l'adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, ecc.) anche con contenuti nuovi desumibili dalla Carta di lavoro generale. Pertanto:

- a) Si consiglia di rendere, in progress, sempre più "gradevoli" (quindi rispondendo, in senso lato, al profilo giuridico della "comprensibilità") entrambi i documenti mediante l'inserimento di immagini e di illustrazioni oltre che nella grafica in generale.
- b) Va esplicitato un *Albero della Performance* in chiave di rendicontazione generale.

Data

Le carte di lavoro sono state redatte sulla base degli elementi di informazione e dei profili di valutazione resi disponibili dall'INDIRE, anche a seguito di specifica richiesta di questo Organismo e/o della sua STP, nel corso del processo di analisi. La loro stesura è avvenuta in modo progressivo fino alla data finale indicata nel frontespizio.

FIRMA digitale OIV Aldo Monea