

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

Carte di lavoro dell'Organismo Indipendente di Valutazione
a corredo della Validazione svolta da parte dell'OIV
sulla Relazione della Performance annualità 2022

12/08/2023

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
Monocratico dell'Indire
Monea Aldo
(firma digitale)

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

Premessa

La Relazione sulla Performance 2022 dell'Indire è stata analizzata dall'OIV, in fase di stesura da parte della struttura organizzativa, in stretto rapporto con la STP, al fine di analizzarne i contenuti *in fieri* e per dare suggerimenti metodologici, specie sul processo e la struttura dei contenuti.

Essa è stata valutata approfonditamente, da questo Organismo, in talune sue specifiche parti salienti (Performance Organizzativa 2022 dell'Istituto e proposta dei risultati 2022 del Direttore Generale) attraverso la valutazione dei risultati di P.O. e la valutazione dei risultati individuali del DG.

Inoltre, è stata considerata, approfonditamente, nel corso di sessioni ad hoc e frequenti scambi con la STP, sia su processo sia su contenuti. A margine di tali sessioni l'OIV ha cominciato pure a compilare, *in progress*, parti delle presenti "carte di lavoro".

Infine l'OIV ha valutato il testo definitivo approvato, dal CdA nella propria seduta del 4 luglio 2023 (Delibera n. 59/2023 prot. n. 27711 del 04.07.2023), ma ha pure atteso, per completezza di analisi e valutazione, l'approvazione, da parte del CdA (nella corso della sua seduta del 31 luglio 2023), del Bilancio consuntivo relativo al 2022.

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte 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 organizzativo di misurazione e valutazione, per come rendicontato dall'Ente nella Relazione sulla Performance anno 2022, (approvata dal CdA il 3 luglio 2023, con propria Delibera n. 59/2023, e avente protocollo n. 27711 del 04.07.2023), analizzata, da punto di vista organizzativo, dall'OIV con il supporto della STP.

Fermo restando che l'analisi dettagliata e complessiva è effettuata, di regola con la "Relazione sul funzionamento del Sistema", questo OIV (specie alla luce delle fonti giuridiche e tecniche disponibili tra cui soprattutto, anche per via analogica, dalle 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 2022.

1.1 Profili generali di analisi dell'OIV

Come in parte precisato e dettagliato nelle successive Carte di lavoro, il lavoro di analisi, svolto dall'OIV con il supporto della STP, è stato effettuato, in via generale e soprattutto, applicando gli aspetti e criteri metodologici posti da Anvur ed interpretando, (si ripete, essendo profilo essenziale di verifica) per analogia, i criteri posti da DFP nelle Linee Guida n.3/2018¹ (pag. 15).

In tal senso sono stati utilizzati i seguenti criteri

*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.
 In particolare, come sempre, una particolare attenzione è stata rivolta, da parte dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) e della STP (Struttura Tecnica Permanente), all'analisi del processo di Misurazione e 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 (fermo restando il regolare processo di rimodulazione effettuato relativamente alla Ricerca con gli autonomi processi organizzativi propri di quell'ambito di obiettivi/risultati);
- 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 della Performance si sia tenuto conto (della rendi-

¹ https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG-Relazione_28_novembre_2018_.pdf

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

contazione) degli obiettivi di performance connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza, presenti ;

- 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, per accertamenti provenienti da soggetti che comunque svolgano funzioni di Controllo di Gestione e, comunque, per evidenze non auto-dichiarate);
- Effettiva evidenziazione per tutti gli obiettivi dei rispettivi indicatori degli eventuali scostamenti;
- Adeguatezza del processo di misurazione valutazione risultati descritto nella Relazione.

Inoltre, Comprensibilità

La verifica, inoltre, è stata effettuata dall'OIV attraverso i seguenti sotto-criteri:

- Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi tabelle, ecc.)
- Chiarezza e comprensibilità della Relazione (utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza di indice, ricorso a pochi rinvii ad altri documenti a riferimenti normativi, salvo impiego funzionale di allegati utili per "alleggerire la lettura" della parte fondamentale del testo, ecc.)

Inoltre, si è tenuto conto 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.), anche in un'ottica di *stakeholder*.

2. Le fonti di informazione

a) Come principali documenti dell'Istituto analizzati:

1. Relazione sulla Performance 2022, approvata dal CdA il 3 luglio 2023, con propria Delibera n. 59/2023, avente protocollo n. 27711 del 04.07.2023
2. approvazione del Bilancio consuntivo del 2022 da parte del CdA nella sua seduta del 31 luglio 2023 e dei suoi contenuti salienti
3. Il vigente Sistema di misurazione e valutazione delle Performance di INDIRE approvato nel 2022 (<https://www.indire.it/wp-content/uploads/2022/12/Sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.pdf>)
4. Piano Integrato della Performance 2022-2024 (che è di riferimento principale per i vari ambiti di Performance 2022 dell'INDIRE) (<https://www.indire.it/amministrazione/piano-della-performance-piano-esecutivo-di-gestione/>)
5. Documenti di riscontro dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione e/o conservati negli archivi cartacei e/o elettronici degli Uffici del Settore Amministrativo-gestionale /Strutture di Ricerca e/o presso la STP. Tali informazioni sono state verificate, sia dalla STP sia, poi, dall'OIV, nel modo più puntuale possibile e solo talora (ove fosse impossibile o oltremodo difficoltosa, materialmente, la modalità più puntuale la prima modalità) "a campione".

b) Come fonti giuridiche ed organizzative esterne all'Istituto

1. Art. 4 del D.lgs. n. 150 del 2009
2. Art. 10 del D.lgs. n. 150 del 2009
3. Art. 14 del D.lgs. n. 150 del 2009
4. Raccomandazioni Anvur: "Linee guida per la gestione integrata del ciclo della Performance degli

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

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

5. Linee Guida DFP n. 3/2018

Persone sentite:

- STP

Per ambiti particolari o comunque ove necessario, attraverso la STP:

- Direttore Generale;
- Dirigente Amministrativa;
- Responsabili di ciascuna Struttura di Ricerca;
- Referenti interni alle varie aree organizzative ed i Dirigenti/Responsabili.

3. Conclusioni raggiunte

L’OIV rileva, positivamente, il consolidarsi di un ottimo livello di rendicontazione nell’Area Ricerca, mentre riscontra efficaci progressi nel metodo di rendicontazione dell’Area Amministrativo-Gestionale.

In entrambi gli ambiti organizzativi risulta insostituibile (stante la situazione organizzativa delle staff) il lavoro della STP che, svolgendo un notevole (peraltro eccessivo, anche perché perdurante) lavoro di “supplenza” all’interno dell’Istituto, ha monitorato (in stretto contatto con l’OIV), passo dopo passo, la fase di stesura della Relazione, incalzando la Struttura organizzativa interna nella messa a disposizione di parti del testo, di documenti ed, in generale, di informazioni .

Questo notevole lavoro preliminare della STP ha consentito, all’OIV ed alla stessa STP, di poter analizzare una base informativa utile alla Validazione del testo.

Anche quest’anno, comunque, risultato fondamentale è stato, peraltro, quello di dare agli stakeholder un’elevata trasparenza dei risultati di Performance.

Ciò ha luogo, nonostante perdurino, nel quadro dello stato attuale di Sviluppo Organizzativo dell’Istituto, esigenze (peraltro avanzate da questo OIV nei propri documenti istituzionali e/o nelle interlocuzioni dirette di questi anni agli Organi di Vertice) di miglioramento su vari profili organizzativi, tra cui, in primis, il miglioramento delle fasi e della documentazione di Pianificazione e Programmazione (soprattutto, nella parte strategica²) e di un’adeguata costruzione del quadro organizzativo di funzioni specialistiche interne di Pianificazione e Controllo che siano di supporto agli Organi di Indirizzo, di Gestione interna e di Controllo esterno (in specie dell’OIV) .

In questo senso, l’OIV ha cercato, con il massimo spendibile (dall’esterno) di energie, di sviluppare, incalzando nel corso del processo di costruzione della Relazione sulle Performance, un penetrante contributo di metodo e di impulso alla “compliance” verso tutti gli Uffici interessati, reso possibile dall’efficace ed efficiente contributo della STP (con un preminente ruolo del suo Responsabile e della Delegata per la Ricerca).

Valutazione:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Valutazione OIV (livello implementazione generale)

Insufficiente	
Sufficiente	
Buono	X

² E’, tuttavia da riscontrare, in questi mesi, un’intensissima opera, a livello di Presidenza, di “costruzione” proprio sul piano della Pianificazione strategica.

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

Ottimo	
Eccellente	

Considerazioni generali:

Rispetto al Ciclo della Performance degli anni precedenti, la Relazione 2022 ha visto una fase di ulteriore consolidamento del processo organizzativo di assimilazione della logica della Performance annuale.

E' da riscontrare, inoltre, che ha cominciato ad "attecchire", in questa Performance, pure la logica del PIAO. Con l'innesto di esso, anche la Relazione di Indire tende, di conseguenza ad incanalarsi (in perfetta simmetria rispetto al livello qualitativo di adeguamento di "compliance" del concreto PIAO, anno per anno) nelle logiche più moderne di Ciclo della Performance, ivi comprese quelle di semplificazione del testo.

La "Relazione sulla Performance", infatti, rendiconta in modo sempre più preciso ed articolato, ma anche sintetico. Essa, inoltre, continua a divenire, sempre di più (come fortemente e ripetutamente auspicato, durante i processi organizzativi annuali di rendicontazione, dall'OIV), un essenziale strumento di Trasparenza (in senso lato) delle attività dell'Istituto in generale, comprensive ormai non solamente dell'Area Ricerca, ma anche di quella Amministrazione-Gestione.

Ciò, indubbiamente, per il ruolo svolto da Presidente di C.d.A., da Consiglio di Amministrazione e da Direttore generale ed anche in virtù dell'opera competente ed efficace della Struttura Tecnica Permanente, che "fertilizza" input metodologici di miglioramento (in stretto rapporto con questo OIV), travasandoli, virtuosamente, nella struttura organizzativa interna.

Suggerimenti (Raccomandazioni dell'OIV:

Il consolidamento dei positivi progressi ottenuti, nel 2022 non deve, tuttavia, indurre a trascurare l'attenzione ulteriore e progressiva dell'Istituto verso il miglioramento organizzativo e di esito della propria gestione della Performance (Performance Management) e, quindi, operativamente, del documento. Maggiore livello di efficacia/efficienza si deve, quindi, sempre più realizzare negli ambiti sia di area Ricerca sia di area Gestionale- Amministrativa, anche per effetto della nuova riforma introdotta a seguito del PIAO.

Ad una logica di miglioramento organizzativo continuo mira, principalmente, questo OIV attraverso le seguenti proposte metodologiche di miglioramento.

Miglioramenti auspicabili nel breve periodo

- **Accrescimento di valore della Relazione sulla Performance annuale attraverso Il miglioramento dei documenti e dei processi di Pianificazione "a monte"**

Sul piano del metodo si segnala, innanzitutto, lo stretto collegamento della "Relazione sulla Performance" con la documentazione di Pianificazione Strategica dell'Istituto, con il PIAO, ed anche, in via indiretta, con il vigente SMVP "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (vale a dire, in sostanza, alle principali regole interne all'Istituto relativamente al Ciclo).

Su questo è noto all'OIV che si stanno facendo, da parte dei vari Organi e ruoli interni, notevoli sforzi progressivi di cambiamento, di cui si dà atto ed i cui frutti si vedranno nei vari Cicli

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

della Performance a venire. Resta, però, ancora da fare per rendere la Relazione, compiutamente, la rendicontazione annuale verso gli stakeholder e, quindi, il documento della massima Trasparenza delle Performance.

- **Introduzione di effettivi spazi di rendicontazione sul Valore Pubblico**

Fermo restando quanto detto al punto precedente, un profilo specifico da rafforzare è quello dell'impatto (in termini di "outcome") in ordine al Valore Pubblico. Esso non è stato ancora intercettato dal PIAO 2022 e, per conseguenza logica, dalla Relazione sulle Performance.

A parere di questo OIV, ciò rappresenta, per un Ente di ricerca come Indire che si colloca in un perimetro altamente "vitale" di stakeholder della società italiana (quale soprattutto il mondo della Scuola italiana), fondamentale ed ineludibile profilo di "accounting" sociale, oltre che di "compliance" normativa.

Questo OIV, da parte sua, è disponibile a fornire, sul piano del metodo, ogni contributo venga ritenuto utile dalla Presidente, dal CdA e dalla Direzione gestionale

- **Miglioramento delle logiche di rendicontazione della Performance Organizzativa nell'ambito amministrativo-gestionale**

Si prende atto dell'ulteriore sforzo realizzato quest'anno nell'area della rendicontazione nella sezione di rendicontazione sull'area Amministrativo-Gestionale.

Su questo profilo di ambito di Performance, l'OIV, nella sua natura di stimolatore attivo, auspica, in futuro, un ulteriore miglioramento:

- creando, rispetto al PIAO 2022, uno spazio di Pianificazione a sé, che sia relativo alla Performance organizzativa espressione dell'Area Amministrazione-Gestione (e non quindi, come per il Ciclo del 2022, una semplice sommatoria degli obiettivi individuali del DG e della DA);
- allargando/arricchendo tale "perimetro oggettivo" della rendicontazione il più capillarmente possibile, sia facendo rientrare eventuali ambiti di performance (di rilevanza strategica) non ancora compiutamente valorizzati finora in sede di Programmazione e Rendicontazione sia dando un valore relativo (quindi ponderato in base al valore strategico) ai singoli obiettivi di PO da perseguire;

Ciò potrebbe realizzarsi, ove sostenibile organizzativamente da parte dell'Istituto, già in sede di rimodulazione intermedia del PIAO 2023.

- **Rendicontazione sulla performance individuale di Direttore generale e Dirigente Amministrativa**

Si consiglia una migliore rendicontazione della Performance individuale del DG, agganciandola, in parte (con un obiettivo di valore relativo prevalente) ad un obiettivo di Performance organizzativa, per come prefigurata, dal punto di vista metodologico, nel punto precedente.

- **Rendicontazione sulla performance individuale (al di sotto dei Dirigenti)**

È noto che l'Istituto è impegnato, da anni, ad innovare su tale profilo di Sviluppo Organizzativo (tradizionalmente carente in tutti gli enti di ricerca, per annose questioni di limiti giuridico-sindacali di fondo) ed è opportuno che si riesca (questo è l'auspicio dell'OIV) a porre in essere (in ogni modo sia consentito ad Indire come Datore di lavoro) efficaci azioni che portino ad una rendicontazione sulla performance individuale (poi espresso, in sede di Relazione sulle performance, in chiave sintetica ed aggregata ad esempio con un albero di rendicontazione della Performance) il più possibile estesa, al di sotto dei dirigenti.

Ciò, è da ritenere, serva (al di là del consentire, prima possibile, l'utilizzo efficace dello stru-

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

mento premiante) come Sistema di Direzione di programmazione e Controllo delle Performance. In questo senso, in Indire, l'area Ricerca è già coinvolta, compiutamente, in questo senso (pur senza specifiche ricadute sul Sistema Premiante) a margine della rendicontazione della sua Performance organizzativa, mentre il cambiamento deve realizzarsi per l'Area Amministrativo-Gestionale.

- **Trasparenza dei risultati (verso gli stakeholder esterni ed interni all'Istituto) della Performance annuale**

Si continua a ripetere anche questo anno il consiglio, già dato in precedenti documenti di questo OIV, di rendere, in futuro, l'avvenuta Validazione della Relazione della Performance annuale una possibile occasione organizzativa di Trasparenza interna e/o esterna all'Istituto, vale a dire occasione persino enfatica, verso tutti gli stakeholder esterni ed interni all'Istituto, di divulgazione dei risultati ottenuti dall'Istituto.

In tale senso si consiglia un possibile incontro, a livello di Istituto, in cui si faccia 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.

Sempre in una logica di breve periodo (eventualmente dal prossimo Ciclo 2024), si consiglia, inoltre, l'introduzione di profili di aggiunte di rendicontazione in ordine a:

- **Contesto esterno di riferimento:** Si suggerisce di inserire (come si è già auspicato), in futuro, in sede di Piano, informazioni sul contesto esterno che ha impattato sulla Performance e quindi, sugli esiti esposti nella Relazione.

- **Risorse:**

Si suggerisce, anche quest'anno, di inserire, in futuro, sia in sede di Piano sia in sede di Relazione, ulteriori informazioni (ex ante ed ex post) sulle varie risorse, comprese quelle inerenti al Personale.

- **"Stato delle risorse"**

Appare opportuno relazionare sullo stato di salute dell'Istituto nelle sue diverse declinazioni (ad esempio: salute organizzativa, salute di genere, salute relazionale, salute etica, salute digitale, salute professionale) di "efficienza" e di "efficacia".

- **Non-discriminazione, Pari opportunità e Benessere organizzativo**

Pur essendo in altra parte del PIAO si suggerisce di introdurre, nella Relazione, una pianificazione in termini di obiettivi e di rendicontazione di risultati su tale aspetto.

Si ricorda, anche quest'anno, l'utilità di adottare, volontariamente, in futuro, un vero e proprio "bilancio di genere".

Si consiglia ancora una volta uno spazio di rendicontazione sullo stato di "salute delle persone" nell'ente (malessere/benessere organizzativo).

- **"Pesatura" degli obiettivi**

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

Miglioramenti auspicabili nel medio-lungo periodo

- **Valutare l'ampliamento della rendicontazione a nuovi ambiti indotti da indirizzi strategici per nulla o meno considerati**

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

Si continua a dire anche quest'anno che occorre valutare, da parte degli Organi deputati, di estendere ed accrescere la rendicontazione (dopo aver agito nel senso detto al punto precedente) verso ulteriori ambiti di Performance più adeguatamente correlati a tutti gli Indirizzi strategici di istituto sempre più organici e, allo stesso tempo, capillari.

E' noto ("registrandolo" ciò con soddisfazione) a questo OIV che è in corso un rilevante processo di modernizzazione dei Documenti strategici su impulso, in specie, della Presidente e del CdA . L'auspicio è che a tale innovazione si colleghi un rafforzamento organizzativo delle funzioni di Staff interne di Pianificazione e Controllo, consolidando, organizzativamente, "valore aggiunto" anche nella Relazione qui in esame.

- **Rafforzamento del ruolo organizzativo dei gruppi interfunzionali interni**

Al di là del lavoro dell'esistente ed attivo gruppo di referenti interni sulla Performance, occorrerebbe creare, secondo questo OIV, gruppi interfunzionali interni, come peraltro auspicato dal Dipartimento Funzione Pubblica, che seguano la preparazione decisionale e tecnica dei vari documenti del Ciclo, dalla fase di stesura del PIAO alla fase di rendicontazione di esso nella Relazione sulla Performance, accrescendo, così, la qualità delle fasi di decisione, di controllo intermedio, di rendicontazione e di avvio del successivo Ciclo di Piao

- **Creazione di un gruppo di lavoro su innovazione metodologica nei processi organizzativi e nella strumentazione di PIAO**

Più "a monte" sul piano organizzativo, appare auspicabile pure la creazione (ad un livello più di metodologia innovativa) di un gruppo di lavoro, che in una logica di staff come detto metodologica (sarebbe essenziale, in primis, la presenza in esso della STP, del CG, di ruoli di Pianificazione strategica e dei profili integrati di Performance e di ulteriori Attività organizzative, paralleli ai contenuti del PIAO), supporti, in termini tecnici, Presidente, Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale, fornendo specifico supporto al miglioramento metodologico sia di strumentazione, specie per quando riguarda PIAO, sia di processi organizzativi di costruzione, di monitoraggio e di rendicontazione finale di esso (non limitandosi, semplicemente, al olo ciclo di Performance ma a tutti gli ambito del PIAO).

In questo senso, secondo questo OIV, essenziali ambiti di innovazione, rispetto come detto a processi organizzativi e strumenti derivanti dal PIAO, potrebbero riguardare, ad esempio:

- *proposte di estensione del perimetro di accountability verso tutto il perimetro esteso dei contenuti del PIAO;*
- *proposte di affinamento del concetto di Valore Pubblico come perimetro di riferimento di impatto dell'Istituto;*
- *affinamento del rapporto tra Pianificazione Strategica e PIAO;*
- *innovazione della strumentazione di programmazione/rendicontazione del Valore Pubblico;*
- *modalità di "engagement" degli Stakeholder esterni all'Indire (ampiezza, categorie da coinvolgere, modalità organizzative e tecniche di coinvolgimento, ...);*
- *proposte di "engagement" estesa/capillare della struttura organizzativa interna di Indire;*
- *rafforzamento del rapporto tra Bilancio e PIAO;*
- *miglioramento del processo organizzativo di Commitment rispetto al PIAO;*
- *conseguenti proposte di adeguamenti organizzativi interni da apportare;*

...

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

Le carte di lavoro sono state redatte sulla base degli elementi di informazione e dei profili di valutazione resi disponibili (all'OIV) dall'INDIRE, anche talora 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.

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

Alcuni profili di dettaglio

Carta di Lavoro 1

Requisito ³ oggetto di verifica	Tipologia requisito
1) Conformità della Relazione alle disposizioni normative e alla Linee guida vigenti	Conformità

Punti di controllo⁴:

- 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.

Riferimenti⁵

- 1) Linee guide UVP 3/2018 2) Relazione Performance 2020 (RP).

Evidenze⁶ / 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. 26 e seg.);
- misurazione e valutazione (da intendersi, come chiarito nelle LG 2/2017, come attività complementari ma distinte):
 - della *Performance* organizzativa (e Allegati A Settore Ricerca);
 - della *Performance* individuale (v. RP Allegato B Settore Amministrativo-gestionale);
- il processo di misurazione e valutazione e l'iter organizzativo;

Persone sentite:

- STP

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

- Direttore Generale;
- Dirigente Amministrativa;
- Responsabili di tutte le Strutture di Ricerca.

Valutazione OIV (livello implementazione del requisito/ valutazione)

Insufficiente	
Sufficiente	
Buono	X
Ottimo	

³Oggetto di analisi ai fini della validazione.

⁴ Specifica qualificante del requisito da verificare.

⁵ Documenti considerati ai fini della validazione.

⁶ Elementi a supporto dell'analisi e delle valutazioni dell'OIV

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

Eccellente	
------------	--

Esito: il requisito è validabile.

Raccomandazioni:

Sì, è già detto molto nell'ambito dei suggerimenti di cui alla precedente scheda di analisi/valutazione ed ulteriori profili saranno di seguito esposti.

Si sottolinea che esistono problemi strutturali (nonostante Indire come ente abbia fatto proposte ai Sindacati) in ordine all'engagement rispetto alla Performance di vasti ambiti di popolazione lavorativa.

.

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

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

Carta di Lavoro 2

Requisito ⁷ oggetto di verifica	Tipologia requisito
2) Coerenza tra Relazione sulla Performance e Piano della Performance relativo all'anno di riferimento	Coerenza/rendicontazione

Punti di controllo⁸:

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

Riferimenti⁹

1)Linee guide UVP 3/2018 2) Relazione Performance 2020 (RP) 3) Piano Performance 2020-2022 (PP).

Evidenze¹⁰ / Modalità di analisi

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

Analisi

- Si rileva che la 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 attraverso la STP):

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

Valutazione OIV (livello implementazione del requisito/ valutazione)

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 già dette (ad esempio, contesto interno/esterno; risorse; ...)

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.

⁷Oggetto di analisi ai fini della validazione.

⁸ Specifica qualificante del requisito da verificare.

⁹ Documenti considerati ai fini della validazione.

¹⁰ Elementi a supporto dell'analisi e delle valutazioni dell'OIV

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

Carta di Lavoro 3

Requisito ¹¹ 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 controllo¹²:

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

Riferimenti¹³

1)Linee guide UVP 3/2018 2) Relazione Performance 2022 (RP)

Evidenze¹⁴ / Modalità di analisi

Confronto tra i documenti di cui ai riferimenti.

Analisi

Nulla da segnalare

Persone sentite:

- STP

Valutazione OIV (livello implementazione del requisito/ valutazione

Insufficiente	
Sufficiente	x
Buono	
Ottimo	
Eccellente	

Esito: il requisito è validabile.

Suggerimenti OIV:

Il profilo è migliorabile, specie nella parte inerente quella implicita, sia pure formalmente distinta, della Performance Organizzativa che attiene al “Valore Pubblico”.

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.

¹¹Oggetto di analisi ai fini della validazione.

¹² Specifica qualificante del requisito da verificare.

¹³ Documenti considerati ai fini della validazione.

¹⁴ Elementi a supporto dell’analisi e delle valutazioni dell’OIV.

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

Carta di Lavoro 4

Requisito¹⁵ oggetto di verifica	Tipologia requisito
4) Comprensibilità	Adeguatezza Conformità ai criteri di cui alle Linee Guida

Punti di controllo¹⁶:

- 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.

Riferimenti¹⁷

1)Linee guide UVP 3/2018 2) Relazione Performance 2020 (RP).

Evidenze¹⁸ / 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

Valutazione OIV (livello implementazione del requisito/ valutazione)

La valutazione complessiva è di "ottimo".

Infatti, per la parte inerente alla rendicontazione dei risultati sarebbe, di per sé, "eccezionale" poiché la trasparenza verso gli stakeholder è resa a livello eccezionale attraverso una puntuale elencazione di evidenze congrue e anche perché esistono numerosi link di aggancio.

Essa diventerebbe "eccellente", ove si migliorino gli ulteriori profili sia di comunicazione (grafici, immagini, ...) sia, talora, di contenuto (a questo proposito pesano, soprattutto, le carenze di cui si è detto di "engagement" di parte del personale interno).

¹⁵Oggetto di analisi ai fini della validazione.

¹⁶ Specifica qualificante del requisito da verificare.

¹⁷ Documenti considerati ai fini della validazione.

¹⁸ Elementi a supporto dell'analisi e delle valutazioni dell'OIV.

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2022
Carte di lavoro

Insufficiente	
Sufficiente	
Buono	
Ottimo	X
Eccellente	

Esito: il requisito è validabile.

Raccomandazioni:

Possibilità di migliorare ulteriormente l'adeguatezza (o sarebbe meglio dire la ricchezza) nella formattazione (veste grafica, tabelle, ecc.). In particolare si auspica la sintesi di una valutazione delle Performance attraverso un "Albero delle Performance".

Inoltre occorre cogliere integrazioni e contenuti nuovi, desumibili dalle presenti Carte di lavoro generale.

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.

12/08/2023

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
Monocratico dell'Indire
Monea Aldo
(firma digitale)

FINE