

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2023
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 2023

26/08/2023

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 2023
Carte di lavoro

Premessa

La Relazione sulla Performance 2023 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 2023 dell'Istituto e proposta dei risultati 2023 del Direttore Generale) attraverso la valutazione dei risultati di P.O. e la valutazione dei risultati individuali del DG.

Inoltre, è stata considerata, approfonditamente, alla luce di informazioni ricevute dalla STP (specie in sessioni con la Dr.ssa Orlandi che funge da metodologa interna del processo di redazione del testo), 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, con deliberazione del C.d.A. n. 74/2024 (prot. n. 30667/2024 del 27-06-2024, nella seduta di C.d.A. del 27 giugno 2024), validandolo in data 28 giugno 2024¹.

¹ ATTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023 DELL'INDIRE in
https://www.indire.it/wp-content/uploads/2024/06/Copia_DocPrincipale_OIV_VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE_2023-signed-1.pdf

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2023
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 concernente la *Relazione Il Valore Pubblico e la Performance di INDIRE - anno 2023*, approvata dall'Ente con deliberazione del C.d.A. Delibera n. 74/2024 (prot. n. 30667/2024 del 27-06-2024 con oggetto *Relazione annuale sulla valutazione della performance INDIRE per l'anno 2023*), nella sua seduta del 27 giugno 2024), **analizzata, da punto di vista organizzativo, dall'OIV con il supporto della STP.**

Fermo restando che l'analisi dettagliata e complessiva è effettuata del Ciclo della Performance sarà, di regola svolta 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 2023.

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 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.3/2018² (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 Per-

² 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 2023
Carte di lavoro

formance organizzativa riportata dall'Amministrazione nella Relazione;

- Verifica che nella Misurazione e Valutazione della Performance si sia tenuto conto (della rendicontazione) 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 Il Valore Pubblico e la Performance di INDIRE - anno 2023*, approvata dall'Ente con deliberazione del C.d.A. Delibera n. 74/2024 (prot. n. 30667/2024 del 27-06-2024 con oggetto R), nella sua seduta del 27 giugno 2024;
2. Il Sistema di misurazione e valutazione delle Performance di INDIRE vigente nel 2023 ed approvato nel corso del 2023 (<https://www.indire.it/wp-content/uploads/2022/12/Sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance.pdf>)
3. Piano Integrato della Performance 2023-2025 (che è di riferimento principale per i vari ambiti di Performance 2023 dell'INDIRE) (https://www.indire.it/wp-content/uploads/2023/02/PIAO_31-01-23-rev-def.pdf)
4. 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

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2023
Carte di lavoro

3. Art. 14 del D.lgs. n. 150 del 2009
4. 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
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 dell'ottimo livello di rendicontazione nell'Area Ricerca, mentre riscontra un comunque adeguato 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 (sempre peraltro eccessivo, anche perché perdurante, nonostante le segnalazioni svolte da questo OIV rispetto all'Istituto) 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.

Questa fase lavoro preliminare della STP . come negli anni precedenti, ha potuto permettere, all'OIV ed alla stessa STP, di poter analizzare i contenuti in fieri della Relazione di procedere, in tempi rapidi, successivi della messa a disposizione della versione ufficiale del testo ufficiale della Relazione, alla sua Validazione del testo.

Anche quest'anno, comunque, risultato fondamentale è stato, peraltro, quello di dare agli stakeholder adeguata 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 vario miglioramento su molteplici profili organizzativi, perduranti negli anni tra i quali si continuano a citare , pure per il Ciclo 2023, ad esempio il miglioramento delle fasi e della documentazione di Pianificazione e Programmazione (soprattutto, nella parte di indirizzo strategico specie sull'Area Amministrativo-Gestionale), di una adeguata copertura dei ruoli dirigenziali 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) .

Tali profili saranno meglio analizzati ed approfonditi nella prossima “RELAZIONE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI DELL'INDIRE RIFERITO AL CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2023E che sarà a breve messa a disposizione e pubblicata.

In questo senso, l'OIV ha cercato, come negli anni precedenti, di svolgere con il massimo (dall'esterno) di energie, di incalzare nel corso del Ciclo e di stesura (da parte dell'Ente) dei vari documenti di Ciclo ed in specie della Relazione sulle Performance, un penetrante contributo di metodo e di impulso alla “compliance” verso tutti gli Uffici interessati, reso possibile solamente grazie all'insostituibile, efficace ed efficiente contributo della STP (con i preminenti ruoli del suo Responsabile e della Delegata per la Ricerca).

In particolare nel corso del Ciclo 2023 l'OIV ha promosso “improvement” anche con vari documenti prevenni alle varie fasi del Ciclo 2023 quali ad esempio;

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2023
Carte di lavoro

- a) In materia di SMVP, le “Linee-Guida 2023 dell’OIV sul prossimo “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”, del 20.11.2023, contenente molti suggerimenti OIV per migliorare il SMVP;
- a) In materia di preparazione del PIAO, considerando quanto espresso dall’OIV in relazione a miglioramenti da apportare (alla fine sulla base del PIAO 2023-2025) con il proprio documento “**Pro-memoria dell’OIV ai fini della stesura del prossimo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024 di Indire**” del 10.01.2024³, (archiviato presso gli uffici della STP e là reperibile);
- b) In materia di Relazione sulla Performance, attraverso le **Carte di lavoro dell’Organismo Indipendente di Valutazione a corredo della Validazione svolta da parte dell’OIV sulla Relazione della Performance annualità 2022 del 25 08 2024 riferite all’anno precedente** (archiviato presso gli uffici della STP e là reperibile)

Valutazione complessiva:

- ☒ Positiva
- ☐ Negativa.

Valutazione OIV (livello implementazione generale)

Insufficiente	
Sufficiente	
Buono	X
Ottimo	
Eccellente	

Considerazioni generali:

Rispetto al Ciclo della Performance degli anni precedenti, la Relazione 2023 (come documento di sintesi del Ciclo) è stato strumento di mantenimento della logica della Performance annuale. E’ da riscontrare, inoltre, che ha avuto un qualche ulteriore consolidamento, in questa Performance, pure la logica del PIAO.

La “Relazione Il Valore Pubblico e la Performance di INDIRE - anno 2023”, secondo questo OIV, ha innanzitutto rendicontato in modo simmetrico e pieno, come deve essere, della parte Performance del PIAO. 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, annoverando anche quest’anno non solamente l’Area Ricerca che, ovviamente, occupa, dato il suo rilievo esterno, un livello ed uno spazio di rendicontazione ottimali, ma anche di quella Amministrazione-Gestione.

Ciò, indubbiamente, per il ruolo svolto da Presidente di C.d.A., (quest’ultima ha peraltro molto investito in corso di 2023 con effetti sul 2024 in chiave di miglioramento sia strategico sia di , 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.

³ Il documento in esame contiene un refuso sulla data di stesura che, in modo corretto, è quella qui indicata.

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2023
Carte di lavoro

Suggerimenti (Raccomandazioni dell'OIV):

Il consolidamento dei positivi progressi ottenuti, nel corso degli anni e da ultimo nel mantenimento realizzatosi nel 2023, 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 della rendicontazione si deve, quindi, sempre più realizzare negli ambiti sia di area Ricerca sia di area Gestionale- Amministrativa, anche per effetto della nuova riforma introdotta nel 2022 a seguito del PIAO.

In ogni caso ad una logica di miglioramento organizzativo continuo a tendere 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, sforzi progressivi di cambiamento, di cui si dà atto ed i cui frutti si vedranno nei vari Cicli della Performance a venire, tra cui in specie per il lavoro a monte sulla strategia svolto da Indire nel secondo semestre del 2023. In una logica di miglioramento continuo, ulteriori progressi vanno fatto per migliorare la Relazione, compiutamente, la rendicontazione annuale verso gli stakeholder e, quindi, esso come documento della massima Trasparenza delle Performance. Molti di essi dipendono dal miglioramento, del documento di riferimento ad essa, vale a dire della parte Performance del PIAO.

- **Miglioramento della Rendicontazione sul Valore Pubblico**

Proprio in relazione all'ultimo concetto espresso al punto precedente, occorre migliorare nel PIAO la parte relativa al Valore Pubblico, precisando adeguatamente i campi di benessere perseguiti, gli outcome, gli indicatori. Infatti neanche nel 2023 il Valore Pubblico di INDIRE non è stato compiutamente definito e, ciò si vede plasticamente, nella Relazione sulle Performance, che purtuttavia contiene, a tale proposito, degli elementi concettuali che fanno ben sperare per i prossimi anni.

Si Ripete quanto già ripetutamente espresso su tutti i tavoli e specie con la STP : IL Valore Pubblico, la sua individuazione e realizzazione sono, per un Ente di ricerca come Indire, un "cavallo di battaglia che può reindirizzare tutto l'Istituto e rendere palese il grande sforzo che l'Istituto svolge nel Paese ed in specie nel mondo della Scuola purchè ciò avvenga in chiave di "accounting" sociale, oltre che di "compliance" normativa.

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

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2023
Carte di lavoro

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 2023, 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 2023, una semplice sommatoria degli obiettivi individuali del DG e della DA);*
- *come già detto negli anni scorsi, allargando/arricchendo il "perimetro oggettivo" della rendicontazione dell'Area in esame 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..*

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

Si suggerisce una la definizione di una Performance individuale del DG, agganciata anche anche ad espliciti obiettivi individuali (ad esempio di innovazione organizzativa o di razionalizzazione interna) e non quindi esclusivamente, come fatto nel Ciclo 2023, alla Performance Organizzativa (quand'anche di struttura).

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

Si ripete, purtroppo (e non per negligenza dei Vertici di INDIRE, ma per difficoltà di contesto esterno) anche questo profilo. Occorre arrivare ad una compiuta Valutazione e rendicontazione sulla performance individuale (che dovrà essere espresso, in sede di Relazione sulle performance, ad esempio con un albero di rendicontazione della Performance) il più possibile estesa, al di sotto dei dirigenti. Ciò, per l'area Ricerca, nelle strettoie di cui alle vigenti norme di legge in materia, viene realizzato (pur senza specifiche ricadute sul Sistema Premiante) a margine della rendicontazione della sua Performance organizzativa, mentre il cambiamento deve realizzarsi, a cominciare dal piano della semplice Valutazione, per l'Area Amministrativo-Gestionale.

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

Si continua a riproporre l'idea già espressa in passato, di rendere, in futuro, l'approvazione della Relazione della Performance (e la Validazione di essa) annuale possibile occasione organizzativa di Trasparenza interna e/o esterna all'istituto verso tutti gli stakeholder esterni ed interni all'Istituto, di divulgazione dei risultati ottenuti dall'Istituto., con una qualche manifestazione pubblica ad hoc aperta a stakeholder interni e/o esterni all'Indire.

E' necessaria, inoltre, l'introduzione di profili di rendicontazione non presenti nella Relazione 2023 quali:

- **Contesto esterno di riferimento:** *Si suggerisce di inserire (come si è già auspicato), in futuro, in sede di Piano, un maggiore dettaglio rispetto a quello presente nella Relazione 2023 sul contesto esterno.*

- **Risorse:**

Si suggerisce, anche quest'anno, di inserire, in futuro, sia in sede di Piano e quindi poi in sede di Relazione, ulteriori informazioni (ex ante ed ex post) sulle varie risorse, comprese quelle in-

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2023
Carte di lavoro

renti 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**

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,

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2023
Carte di lavoro

semplicemente, al ciclo di Performance ma a tutti gli ambiti 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;*

...

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 2023
Carte di lavoro

Alcuni profili di dettaglio

Carta di Lavoro 1

Requisito ⁴ oggetto di verifica	Tipologia requisito
1) Conformità della Relazione alle disposizioni normative e alla Linee guida vigenti	Conformità

Punti di controllo⁵:

- La *Relazione Il Valore Pubblico e la Performance di INDIRE - anno 2023* riporta le informazioni previste dalle Direttive ed indicazioni ANVUR e dalle linee guida n. 3 del 2018 del Dipartimento della Funzione pubblica, laddove applicabili.

Riferimenti⁶

- 1) Linee guide UVP 3/2018 2) *Relazione Il Valore Pubblico e la Performance di INDIRE - anno 2023* (RP).

Evidenze⁷ / 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. 5-24 per la Ricerca e pagg.25-26 per Area Amministrativo Gestionale con le rimodulazioni nelle pagine seguenti);
- misurazione e valutazione (da intendersi, come chiarito nelle LG 2/2017, come attività complementari ma distinte):
 - della *Performance* organizzativa;
 - della *Performance* individuale (Settore Amministrativo-gestionale);

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

⁴Oggetto di analisi ai fini della validazione.

⁵ Specifica qualificante del requisito da verificare.

⁶ Documenti considerati ai fini della validazione.

⁷ Elementi a supporto dell'analisi e delle valutazioni dell'OIV

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2023
Carte di lavoro

Ottimo	
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 anche nella Relazione sul Funzionamento del Sistema di Valutazione di prossima pubblicazione.

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 2023
Carte di lavoro

Carta di Lavoro 2

Requisito ⁸ oggetto di verifica	Tipologia requisito
2) Coerenza tra Relazione sulla Performance e Piano della Performance relativo all'anno di riferimento	Coerenza/rendicontazione

Punti di controllo⁹:

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

Riferimenti¹⁰

- 1)Linee guide UVP 3/2018 2) Relazione Performance 2020 (RP) 3) Piano Performance 2020-2022 (PP).
 2) *Relazione Il Valore Pubblico e la Performance di INDIRE - anno 2023*

Evidenze¹¹ / Modalità di analisi

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

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 il Piano della Performance (su cui com'è noto l'OIV non ha ruolo di Validazione) anche con riferimento ad ulteriori informazioni già dette (ad esempio, contesto interno/esterno; risorse; ...), essendo la Relazione diretta conseguenza della struttura del primo documento.

Questo OIV ha negli anni suggerito all'Istituto, con specifiche note o linee guida interne, integrazioni da porre in essere. Proprio in relazioni a tali esigenze l'Organismo ed a seguito del Ciclo del 2023 e del Piao 2023-2025 ha redatto, da ultimo un nuovo **"Promemoria dell'OIV ai fini della stesura del prossimo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024 di Indire"** del 10.01.2024¹² (documento archiviato presso gli Uffici della STP).

⁸Oggetto di analisi ai fini della validazione.

⁹ Specifica qualificante del requisito da verificare.

¹⁰ Documenti considerati ai fini della validazione.

¹¹ Elementi a supporto dell'analisi e delle valutazioni dell'OIV

¹² Il documento in esame contiene un refuso sulla data di stesura che, in modo corretto, è quella qui indicata.

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2023
Carte di lavoro

Carta di Lavoro 3

Requisito ¹³ 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 controllo¹⁴:

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

Riferimenti¹⁵

1) Linee guide UVP 3/2018 2) Relazione Performance 2022 (RP)
 2) **ATTO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2023 DELL'INDIRE** del 21.06.2024, ad opera dell'OIV (documento archiviato presso gli Uffici della STP).

Evidenze¹⁶ / 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	
Buono	x
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 dovrebbe derivare da una compiuta elaborazione interna all'Istituto, del "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.

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 2023
Carte di lavoro

Carta di Lavoro 4

Requisito¹⁷ oggetto di verifica	Tipologia requisito
4) Comprensibilità	Adeguatezza Conformità ai criteri di cui alle Linee Guida

Punti di controllo¹⁸:

- 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.

Riferimenti¹⁹

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

Evidenze²⁰ / Modalità di analisi

Relazione Il Valore Pubblico e la Performance di INDIRE - anno 2023

Analisi e rilievi

La Relazione ha 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 ottimale attraverso una puntuale elencazione di evidenze congrue, compresi numerosi link di rimando.

Essa diventerebbe "eccellente", ove si migliorino gli ulteriori profili sia di comunicazione (grafici,

¹⁷Oggetto di analisi ai fini della validazione.

¹⁸ Specifica qualificante del requisito da verificare.

¹⁹ Documenti considerati ai fini della validazione.

²⁰ Elementi a supporto dell'analisi e delle valutazioni dell'OIV.

Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV)
Validazione della Relazione sulla Performance 2023
Carte di lavoro

immagini, ...) sia, talora, di contenuto (a questo proposito pesano, soprattutto, le carenze di cui si è detto di “engagement” di parte del personale interno no n dirigenziale.

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 ed dalla prossima Relazione sul Funzionamento del Sistema di Valutazione e dei Controlli interni .

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.

26/08/2023

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

FINE