

OGGETTO: Parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) II Aggiornamento 2021 - D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, art. 7, co. 1, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017

Lo scrivente OIV monocratico dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), nominato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 15 del 30 novembre 2020, a cui è seguita la stipula del contratto di collaborazione d'opera in data 18/12/2020 per la durata di 36 mesi, sulla base della documentazione acquisita e quanto altro accessibile sul sito istituzionale dell'Istituto, esprime il seguente parere in merito all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), 2° aggiornamento 2021, trasmesso formalmente a questo Organismo in data 4 novembre 2021, in seguito alla relativa approvazione del Consiglio di Amministrazione INAPP avvenuta con delibera n. 16 del 27 ottobre 2021.

1. Quadro di riferimento generale

Lo scrivente OIV ha provveduto a rilasciare il proprio parere vincolante sul 1° aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per il 2021, in data 10 marzo 2021.

Tale parere è pubblicato presso la sezione Amministrazione trasparente dell'Istituto, *Accordion: Controlli e rilievi sull'amministrazione>Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe>Altri atti dell'OIV.*

Poiché tale documento era stato strutturato in conformità alle disposizioni normative e regolamentari, nonché alle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, onde evitare ultronee ridondanze, il presente parere prende in considerazione solo le modifiche apportate al Sistema rispetto alla versione antecedente, rinviando le analisi di dettaglio alla lettura del precedente parere dell'OIV.

2. Modifiche e aggiornamenti rispetto alla precedente versione

Paragrafo 2: La programmazione, il monitoraggio e la valutazione della performance organizzativa.

Si apprezza la chiara distinzione tra le unità organizzative di primo e secondo livello, in modo da poter verificare la coerenza tra gli obiettivi di performance e le funzioni, nonché le dimensioni, della struttura oggetto di valutazione.

Paragrafo 4: La misurazione e la valutazione della performance individuale del Direttore generale

Non si riscontrano osservazioni degne di nota riguardo la diversa ponderazione degli obiettivi assegnati al Direttore generale dell'Istituto.

Paragrafo 5: La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale

È stata inserita la clausola relativa alla valutazione della performance del personale che ha assunto diversi incarichi di responsabilità nel corso della stessa annualità, in modo da prendere in considerazione le attività su cui l'incarico ha inciso in modo maggiore.

Inoltre, sono state inserite anche le scale di punteggio massimo relative alla valutazione dei comportamenti organizzativi del personale di IV-VIII livello.

Paragrafo 6: I processi di valutazione: soggetti e responsabilità

Si osserva per memoria, in quanto frutto di un disallineamento meramente materiale già segnalato e condiviso in fase di presentazione del Sistema al CdA dell'Istituto, la disposizione secondo cui spetterebbe al Direttore generale la valutazione della performance complessiva dell'amministrazione; tale attività, in realtà, è propria dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. b) del Dlgs 150/09, modificato dal D.lgs. 74/2017, così come riportato, tra l'altro, in altro punto dello stesso paragrafo 6.

3. Considerazioni

In generale, è sicuramente da apprezzare l'intento e l'impegno dell'Istituto nel procedere verso la conformità alle osservazioni e raccomandazioni formulate dall'OIV INAPP nelle Relazioni e nelle Note elaborate da questo ufficio, oltre che, ovviamente, nella redazione del parere al primo aggiornamento del SMVP INAPP, realizzato dall'amministrazione nel corso di quest'anno.

Le recenti modifiche introdotte dal Dlgs. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113), *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa*

delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del PNRR e per l'efficienza della giustizia", a cui farà seguito la normativa di attuazione, comporteranno sicuramente la necessità di rivedere nel complesso il Sistema di misurazione e valutazione della performance, a partire dalla predisposizione del Piano Integrato dell'Amministrazione e Organizzazione previsto dall'art. 6 del decreto sopra citato.

Ad ogni modo, a completamento della disamina del secondo aggiornamento del SMVP INAPP per l'anno 2021, vengono confermate ed integrate le indicazioni già espresse nel precedente parere di questo OIV, ai fini del miglioramento del Sistema medesimo.

Tra queste, per chiarezza espositiva, si ricordano le principali raccomandazioni:

Introduzione dello strumento degli incontri di "calibrazione" per la programmazione.

Tali incontri sono stati introdotti dalla Linee guida n. 2 sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel dicembre del 2017, al fine di garantire una ponderazione degli obiettivi tale che dirigenti dello stesso livello abbiano lo stesso carico di responsabilità nel raggiungimento dei risultati, sia nella fase finale, in sede di valutazione, allo scopo di facilitare un confronto tra dirigenti sugli stili di giudizio adottati, con il fine di favorire una differenziazione nella misurazione e neutralizzare gli effetti distorsivi tipici del processo valutativo.

Svolgimento del monitoraggio intermedio dei risultati, anche attraverso colloqui di Feedback.

Andrebbe reso effettivo, in modo sistematico, l'attivazione di un monitoraggio intermedio della performance organizzativa in corso d'anno e il ricorso ai c.d. "colloqui di feed-back", ossia i colloqui intermedi fra valutatore e valutato aventi ad oggetto: la verifica della possibilità concreta di raggiungere gli obiettivi, la ridefinizione del ruolo nell'organizzazione, l'analisi dei margini di miglioramento individuale e la gestione della performance.

Relazioni con gli Stakeholders

L'amministrazione deve assicurare la predisposizione degli strumenti necessari ad una partecipazione attiva degli stakeholders che consenta ad essi di poter esprimere il proprio grado di soddisfazione per i servizi offerti.

Sul punto e sulle modalità di costruzione della c.d. "mappa degli stakeholder", si sottolinea l'importanza di accogliere nel Sistema i contenuti di cui alle Linee Guida sulla valutazione partecipativa, rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre del 2019, a cui le amministrazioni pubbliche dovrebbero far riferimento allo

scopo di identificare e gestire le aspettative di coloro che sono interessati alle attività dell'Istituto, onde trasformarle, compatibilmente con il contesto dell'organizzazione e le risorse disponibili, in obiettivi di performance misurabili attraverso indicatori specifici.

Modalità di esecuzione della prestazione lavorativa

La prossima revisione del Sistema dovrà necessariamente prendere in considerazione le differenti tipologie di esecuzione della prestazione lavorativa, in presenza e da remoto, dovendo definire le modalità di assegnazione e monitoraggio dei risultati, tenuto conto delle previsioni normative, tuttora in fase di evoluzione.

4. Conclusioni

In base a quanto rilevato, questo OIV,

- valutata la coerenza di base delle scelte operate dall'amministrazione con il quadro normativo vigente e lo specifico contesto interno (organizzativo) ed esterno (policy e stakeholders) di riferimento (D.lgs. 150/2009 e s.m.i.);
- tenuto conto del contesto organizzativo e delle risorse dell'amministrazione, così come indicato nella specifica Note di indirizzo e Linee Guida per la gestione del ciclo della performance e la Gestione del Sistema di misurazione e valutazione redatte dall'ANVUR e dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- verificato l'effettivo progressivo recepimento delle raccomandazioni formulate nelle note e Relazioni elaborate da questo OIV in merito alla implementazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance,

esprime parere positivo sul secondo aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'INAPP dell'anno 2021, rinnovando, al contempo, l'opportunità di continuare a recepire le raccomandazioni formulate nel precedente parere, qui sinteticamente rappresentate, dandone riscontro nelle prossime stesure ed aggiornamenti del Sistema.

Quanto sopra per gli adempimenti conseguenti.

Roma, lì 10 novembre 2021

Organismo Indipendente di Valutazione

Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP)

Dott. Fabrizio Rotundi

(FIRMATO DIGITALMENTE)