

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) – anno 2024
(Art. 14, comma 4, lett. a) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017)

Indice

1. Premessa.....	2
2. Misurazione e valutazione della Performance	3
2.1. Performance Organizzativa.....	3
2.2 Performance individuale 2024	4
2.3 Processo di attuazione del ciclo della performance	7
2.4 Infrastruttura di supporto.....	7
2.5 Coerenza con la programmazione economico finanziaria	7
3. Sistemi informativi ed informatici a supporto del PIAO e dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	7
4. Definizione e gestione degli standard di qualità	8
5. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV e conclusioni.	9



1. Premessa

L'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (Inapp) è un Ente pubblico di ricerca di rilevanza nazionale, vigilato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

Le funzioni dell'Inapp definite per legge (art. 10 del D.Lgs. n. 150/2015) riguardano, nello specifico, lo studio, la ricerca, il monitoraggio e la valutazione -coerentemente con gli indirizzi strategici stabiliti dal Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali - degli esiti delle politiche statali e regionali in materia di istruzione e formazione professionale, formazione in apprendistato e percorsi formativi in alternanza, formazione continua, integrazione dei disabili nel mondo del lavoro, inclusione sociale dei soggetti che presentano maggiori difficoltà e misure di contrasto alla povertà, terzo settore, politiche del lavoro e servizi per il lavoro, nonché delle spese per prestazioni connesse allo stato di disoccupazione; studio, monitoraggio e valutazione delle altre politiche pubbliche che direttamente o indirettamente producono effetti sul mercato del lavoro.

L'Inapp è Organismo Intermedio del PON Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione (SPAO) e del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2023-2026 del Fondo sociale europeo, delegato dall'Autorità di Gestione all'attuazione di specifiche azioni, ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale.

Per il conseguimento delle proprie finalità, l'Istituto si avvale delle seguenti strutture organizzative:

a. Uffici e Servizi di Presidenza; b. Uffici e Servizi della Direzione Generale; c. Articolazioni organizzative dell'attività di ricerca.

Ai fini della programmazione, misurazione e valutazione della performance costituiscono unità organizzative di II livello, in quanto direttamente afferenti al primo livello organizzativo costituito dalla Direzione generale e dalla Presidenza:

- i Servizi e gli Uffici di Presidenza (Servizio di supporto al Coordinamento tecnico- scientifico, Servizio Internazionalizzazione e Servizio Rapporti Istituzionali, Ufficio Stampa);
- gli Uffici dirigenziali non generali ed i Servizi ed Uffici della Direzione Generale (Ufficio dirigenziale Amministrazione e bilancio, Ufficio dirigenziale Gestione e valorizzazione delle risorse umane, Ufficio dirigenziale Controllo di gestione e performance, Servizio Programmazione e sviluppo, Servizio Statistico, Servizio per la Comunicazione, Servizio Sistemi informativi, Agenzia Nazionale Erasmus Plus, Servizio Documentazione AA.GG. e supporto alle funzioni trasversali, Servizio Gestione progetti su bandi competitivi, Ufficio Legale);
- le Strutture di ricerca (attualmente sei Strutture: Mercato del lavoro, Lavoro e professioni, Sistemi formativi, Inclusione sociale, Economia civile e processi migratori, Imprese e lavoro), ciascuna articolata in Gruppi di ricerca che costituiscono unità organizzative di terzo livello.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance tiene conto di questo assetto organizzativo.

Ciò premesso, si evidenzia che l'articolo 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. 150 del 2009 attribuisce agli Organismi Indipendenti di Valutazione della Performance il compito di valutare, tra l'altro, il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, ed elabora una Relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni.

In tale contesto, lo scrivente OIV monocratico, nominato con Delibera del Consiglio di Amministrazione Inapp n. 7 del 31 maggio 2024, sulla base della documentazione acquisita per il tramite dell'Istituto e di quanto altro accessibile sul sito istituzionale dello stesso, ha redatto la presente Relazione che illustra, tenuto conto di quanto indicato nella delibera ANAC n. 23 del 2013, le più rilevanti evidenze dell'attuazione del ciclo della performance per l'anno 2024.



2. Misurazione e valutazione della Performance

2.1. Performance Organizzativa

Con l'approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026 (delibera CdA 17 maggio 2024, n. 5), che comprende il Piano triennale di attività (PTA 2024-2026) e assorbe, tra l'altro, il Piano triennale della performance (PTP), si è avviato il ciclo della performance 2024 dell'INAPP.

Come riportato nel PIAO 2024-2026, la performance istituzionale triennale si articola attorno a nove obiettivi supportati da trenta indicatori, definiti per presidiare il raggiungimento di tali obiettivi.

La pianificazione previsionale dei target 2024-2026 tiene conto:

- dei risultati conseguiti nell'ultimo triennio;
- della transizione, avvenuta lungo il 2023, tra la conclusione delle attività programmate come Organismo Intermedio del PON SPAO (2018-2023) e l'avvio del Piano di attuazione Inapp 2023-2026 quale Organismo Intermedio del nuovo Programma nazionale Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027.

Nello specifico, il PTP 2024-2026, compreso nel PIAO 2024-2026, si basa sui diversi atti di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e degli indirizzi strategici dell'INAPP per il triennio 2024-2026, deliberati dal Consiglio di amministrazione (delibera n. 16 del 30 novembre 2023), e si articola attraverso tre obiettivi specifici riferiti ai macro-ambiti valutativi definiti dall'ANVUR-ConPer per gli Enti Pubblici di Ricerca non vigilati dal Miur.

Sono state comprese nel ciclo della performance dell'Istituto per l'anno 2024:

- la **Direzione generale** che costituisce l'unica funzione dirigenziale generale dell'Istituto ed è responsabile dell'attuazione degli indirizzi, dei piani e dei progetti deliberati dal Presidente e dal Consiglio di amministrazione e della gestione complessiva dell'Istituto, avvalendosi delle articolazioni organizzative e funzionali subordinate;
- i **3 Uffici dirigenziali amministrativi** (Amministrazione e bilancio, Gestione e valorizzazione delle Risorse Umane, Controllo di gestione e performance) responsabili di obiettivi coerenti con le risorse e le funzioni direttive, attuative, amministrative, gestionali e di controllo di competenza;
- le sei **Strutture di ricerca**, con le relative sub unità;
- i nove **Servizi trasversali** (tre di Presidenza e sei afferenti alla Direzione generale), con le relative sub unità, e alcune funzioni specialistiche (Transizione digitale, Conservazione, Legale ecc.);
- l'**Agenzia nazionale Erasmus+ VET**, che persegue il raggiungimento degli obiettivi attuativi stabiliti nel "Work Programme" annuale con la Commissione europea, con le relative sub unità.

In merito alla distinzione tra "**obiettivi strategici**" ed "**obiettivi operativi**", si ricorda che i primi vengono programmati su base triennale con aggiornamenti annuali a scorrimento che concernono l'insieme delle attività istituzionali, mentre la restante tipologia di obiettivo è intesa quale declinazione dei primi per le unità organizzative.

Come per il 2023, ogni obiettivo strategico è stato presidiato da una molteplicità di indicatori riferiti alle priorità individuate dagli stessi indirizzi strategici.

Obiettivi istituzionali	Indicatori
OS1 - Ricerca istituzionale	Tre indicatori
OS2 – Ricerca scientifica	Nove indicatori
OS3 – Terza Missione	Otto indicatori
OSAT1 – Prevenzione della corruzione	Due indicatori
OSAT2 - Trasparenza	Un indicatore
OSAT3 - Semplificazione e digitalizzazione	Un indicatore

Tabella 1 - INAPP - Indicatori degli obiettivi specifici e strategici 2024-2026



Al riguardo, occorre rilevare che la gran parte degli indicatori utilizzati relativi alla performance generale dell'amministrazione, riguardano l'efficacia/risultato e solo in pochi casi rilevano anche il grado di ricaduta su base pluriennale.

Pertanto, considerato che, come previsto dal SMVP 2024, gli indicatori relativi agli obiettivi specifici dovrebbero fare riferimento a fonti dati esterne atte a misurare il percorso di miglioramento perseguito dall'Istituto con riferimento anche al suo impatto sugli stakeholder e l'utenza, interna ed esterna, in sede di programmazione della performance, si rende opportuno proseguire nel percorso di diversificazione della tipologia di indicatori utilizzati, onde fornire un quadro complessivo della salute dell'amministrazione che vada oltre la mera prospettiva della produzione dell'output.

L'articolazione della performance istituzionale triennale è completata, come per gli anni precedenti, da obiettivi riferiti alle **priorità operative complementari**, finalizzate all'adeguamento delle condizioni abilitanti interne richieste dall'attuazione della strategia definita nei documenti di programmazione strategica ed operativa dell'Istituto.

Le priorità operative complementari fanno riferimento alle dimensioni chiave di seguito indicate:

Priorità Operative Complementari	Indicatori
POC1 - Salute organizzativa	Due indicatori
POC2 - Salute professionale	Tre indicatori
POC3 - Salute digitale	Due indicatori

Nel complesso, il PTP 2024-2026 ha previsto **220 obiettivi**, distribuiti come di seguito riportato:

Obiettivi Istituzionali	Obiettivi operativi	Obiettivi individuali	Totale
OS 1 - Ricerca istituzionale	31	9	40
OS 2 - Ricerca scientifica	40	8	48
OS 3 - Terza missione	25	13	38
OSAT 1 - Prevenzione della corruzione	4	2	6
OSAT 2 - Trasparenza amministrativa	3	12	15
OSAT 3 - Semplificazione e digitalizzazione	1		1
POC 1 - Salute organizzativa	17	27	44
POC 2 - Salute professionale	6	7	13
POC 3 - Salute digitale	10	5	15
Totale	137	83	220
* Sebbene non indicato è considerato anche l'Obiettivo specifico "POC" assegnato al Direttore Generale, relativo alla cura della "salute" istituzionale, comprensivo dei tre diversi ambiti indicati nella Tabella			

2.2 Performance individuale 2024

Il Sistema INAPP di misurazione e valutazione della performance (SMVP) prevede una diversa composizione della performance individuale che tiene conto dei profili dei soggetti destinatari (funzione, livello di autonomia e responsabilità), come riportato nella seguente tabella.



Profilo	Componente operativa	Componente individuale	Comportamenti organizzativi e competenze di ruolo	Tot.
Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale	40%	40%	20%	100%
Dirigenti amministrativi responsabili degli Uffici dirigenziali non generali (secondo livello)	40%	40%	20%	100%
Personale con inquadramento non dirigenziale responsabile delle unità organizzative di secondo livello, ovvero dei Servizi ed Uffici della Presidenza e della Direzione generale, nonché delle Strutture di ricerca	50%	20%	30%	100%
Personale responsabile delle Unità organizzative di III livello	50%	20%	30%	100%
Personale tecnico/amministrativo (livelli IV-VIII)	70%	--	30%	100%
Personale tecnico/amministrativo (livelli IV-VIII) ex ANPAL	--	--	100%	100%

Gli obiettivi di performance individuali per il 2024, per i dirigenti, responsabili di unità organizzativa, sono stati distribuiti secondo la seguente articolazione:

Macro funzioni	Obiettivi operativi	Obiettivi individuali	Totale
Direzione generale	4	3	7
Direzioni amministrative	16	31	47
Servizi trasversali	26	27	53
Funzione Ricerca	78	21	99
AN Erasmus+	3	1	4
Funzioni specialistiche	10		10
Totale	137	83	220

Anche per l'annualità 2024, l'integrazione tra performance e prevenzione della corruzione e trasparenza è stata perseguita mediante l'assegnazione di obiettivi individuali relativi al conseguimento delle misure previste dal PTPCT e al rispetto degli obblighi di trasparenza.

Nel dettaglio, si evidenzia che il riferimento primario nella valutazione della performance individuale è collegato al livello di conseguimento della performance organizzativa, ossia degli obiettivi operativi annuali, assegnati all'unità organizzativa in cui il singolo dipendente opera e a cui contribuisce.

Concorrono, altresì, alla valutazione della performance individuale la definizione ed attribuzione di obiettivi individuali, intesi come contributi qualificanti e rilevanti della singola unità di personale, tenuto conto delle responsabilità attribuite e delle competenze possedute dal soggetto valutato, alla



performance dell'unità organizzativa di appartenenza. La valutazione della performance individuale è completata dalla valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze di ruolo effettivamente espresse nei processi operativi rispetto a quanto richiesto ed atteso.

Già nel corso del 2023 il processo di valutazione applicato al Direttore generale ed al personale tecnico/amministrativo (livelli IV-VIII) era stato esteso anche al personale non prioritariamente deputato a compiti amministrativo-gestionali e individuato nelle persone dei responsabili delle strutture di ricerca.

Per coloro che fanno parte del personale tecnico/amministrativo è prevista una valutazione avente ad oggetto esclusivamente la componente dei comportamenti organizzativi.

Per quanto concerne la misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore generale e del Dirigente amministrativo responsabile dell'Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio, si evidenzia che l'Istituto, al fine di integrare nel Sistema di Valutazione la previsione normativa relativa al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, di cui all'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, alla circolare attuativa RGS e DFP del 3 gennaio 2024, ha previsto nella componente individuale dei soggetti richiamati, uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento che, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, viene valutato per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento. Nell'aggiornamento del SMVP per il 2024 vengono anche individuati i parametri di riferimento per l'individuazione del punteggio massimo conseguibile.

La componente individuale del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale comprende ulteriori obiettivi, tra i quali quelli richiesti che impegnano il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato. Allo stesso modo la componente individuale dei Dirigenti amministrativi responsabili degli Uffici dirigenziali non generali prevede specifici obiettivi formativi, ciò in linea con quanto previsto dalla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 e nelle Prime indicazioni operative in materia di misurazione e valutazione della performance individuale del 24 gennaio 2024.

Si potrebbe valutare, in merito, un maggior dettaglio nella definizione dei contenuti degli obiettivi di carattere formativo per una migliore lettura del sistema.

Per il personale tecnico amministrativo (livelli IV-VIII) ex ANPAL, si evidenzia che a seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 3 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, a decorrere dal 1° marzo 2024, le funzioni dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal) sono state attribuite al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ed il personale del comparto ricerca trasferito ad INAPP.

Parte di tale personale svolge la propria attività di servizio presso il Ministero e fa capo funzionalmente ai dirigenti delle strutture cui è assegnato; un'altra parte di tale personale fa capo al Direttore generale INAPP, o direttamente o per il tramite dei responsabili delle quattro strutture di ricerca ex ANPAL che sono state provvisoriamente confermate nel contesto dell'organizzazione dell'Istituto.

Per la seconda parte di personale sopra descritta sarà utilizzata la modalità di misurazione e valutazione del personale tecnico/amministrativo (livelli IV-VIII), potendo gli stessi assumere la valutazione operativa delle strutture di ricerca cui sono assegnati o quelli della Direzione generale. Per la parte restante la valutazione sarà espressa direttamente dal Direttore generale, sentiti i dirigenti ministeriali delle strutture di assegnazione, esclusivamente in relazione ai comportamenti organizzativi e competenze di ruolo.

Occorre precisare che la valutazione dei ricercatori e tecnologi, che svolgono attività esclusivamente scientifica, non è oggetto del Sistema in esame in attesa dell'emanazione di linee guida in materia da parte degli organi preposti, così come previsto dalla normativa di riferimento.

Si ricorda in merito quanto già riportato dallo scrivente OIV nel parere vincolante rilasciato in merito all'Aggiornamento SMVP 2024, ovvero l'opportunità di specificare le strutture cui essi appartengono e fornire gli elementi attraverso cui possono essere identificati ai fini di una maggiore comprensione del bacino di riferimento dei soggetti a cui tale esclusione fa riferimento, valutando, al contempo, l'introduzione di un sistema di valutazione *ad interim* per il personale escluso basato su parametri internazionalmente riconosciuti, come il numero di pubblicazioni scientifiche, il contributo a progetti finanziati e l'impatto delle attività di ricerca.



2.3 Processo di attuazione del ciclo della performance

Nel SMVP vigente per l'annualità 2024 è descritto sinteticamente il Ciclo di gestione della performance, articolato in:

- definizione degli indirizzi strategici per il triennio;
- definizione, condivisione e assegnazione degli obiettivi da conseguire, sia per gli obiettivi specifici, su base triennale, che per gli obiettivi operativi, su base annuale;
- misurazione e valutazione, volta a quantificare e valutare i risultati ottenuti dall'amministrazione nel suo complesso a conclusione del periodo osservato.

E' previsto, inoltre, un monitoraggio intermedio della performance finalizzato all'individuazione di eventuali interventi correttivi da apportare in corso di esercizio, tenuto conto degli indicatori e dei target previsti per ogni obiettivo.

Secondo quanto riportato nel SMVP, l'andamento della performance organizzativa annuale deve essere monitorato dall'Amministrazione con cadenza semestrale in modo tale da poter informare le unità organizzative tempestivamente e proporre ed attuare eventuali interventi correttivi.

Il Ciclo di gestione della performance deve concludersi con la redazione della Relazione sulla Performance e la relativa validazione da parte dell'OIV.

Riguardo l'articolazione temporale del processo di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, emerge la corretta corrispondenza tra le fasi di definizione ed assegnazione degli obiettivi ai soggetti responsabili delle attività programmate, sia di performance organizzativa che individuali.

Si evidenzia, tuttavia, che alla data di redazione della presente Relazione non è possibile dare riscontro dei risultati raggiunti per l'anno 2024 in quanto le procedure di valutazione per il personale dell'Istituto non sono ancora concluse.

2.4 Infrastruttura di supporto

L'esperienza e la competenza delle risorse coinvolte nell'applicazione del SMVP dell'Istituto hanno consentito, ad oggi, una gestione appropriata delle attività.

In particolare, alla Struttura tecnica di supporto all'OIV è attribuito un Responsabile che opera nell'ambito dell'Ufficio dirigenziale Controllo di Gestione e Performance - UDCGP ed in coordinamento con la Segreteria tecnica della Direzione Generale.

Tuttavia, ai fini di un ulteriore sviluppo del raggio di azione della Struttura e, soprattutto, per la progressiva integrazione con gli altri sistemi gestionali a cui il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance afferisce, occorre valutare un possibile incremento di risorse da dedicare a tali funzioni.

Si evidenzia, inoltre, che l'INAPP si avvale di uno specifico applicativo dedicato alla programmazione/controllo denominato Strategic PA.

L'esistenza di un applicativo informatico dedicato alla gestione della performance rappresenta una infrastruttura di supporto essenziale per garantire la tracciabilità, la coerenza e il monitoraggio degli obiettivi dell'Istituto e, al contempo, una gestione dinamica dei dati.

2.5 Coerenza con la programmazione economico finanziaria

Come già evidenziato nella precedente Relazione rilasciata dallo scrivente OIV, non vi è ancora un pieno raccordo tra Ciclo di gestione della performance e gli stanziamenti di bilancio, in quanto dal SMVP adottato non sembrano emergere le modalità di associazione degli obiettivi dell'Istituto ai Centri di responsabilità amministrativa. Sarebbe, pertanto, opportuno valutare l'implementazione di un sistema in grado di favorire la comunicazione tra i diversi livelli della programmazione - strategica, operativa e finanziaria - in modo da poter garantire maggiore trasparenza e orientamento ai risultati.

3. Sistemi informativi ed informatici a supporto del PIAO e dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Per quanto concerne gli aspetti relativi alla valutazione sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, anche ai fini dell'attuazione della sezione



trasparenza, confluita nel PTPCT, si evidenzia che nel paragrafo 2.3.7 del PIAO 2024-2026 sono descritti i flussi informativi attivati dall'INAPP per dare attuazione agli obblighi generali di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013, n. 33 e s.m.i.. Sono, inoltre, riportati in una specifica tabella gli uffici responsabili dei dati INAPP che devono alimentare le diverse sottosezioni dell'Amministrazione Trasparente on-line con tutti i contenuti oggetto di pubblicazione obbligatoria.

L'obbligo di pubblicazione dei dati nella sezione AT del sito internet istituzionale è garantito da un Responsabile della pubblicazione della Trasparenza cui spetta il compito di verificare la *compliance* delle informazioni ricevute rispetto sia agli standard formali definiti (logo, data, ecc.) sia agli standard di accessibilità ed usabilità al fine di procedere alla pubblicazione in ambiente simulato e quindi, dopo l'approvazione esplicita dell'unità responsabile, alla messa on line delle informazioni, atti ecc. nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale. Il termine entro il quale il Responsabile della pubblicazione della Trasparenza deve pubblicare i dati ricevuti è fissato in massimo 20 giorni lavorativi dal ricevimento degli stessi.

La trasmissione e l'aggiornamento dei dati che costituiscono i contenuti delle sottosezioni di secondo livello del sito Amministrazione trasparente (AT) INAPP avvengono sotto la supervisione del rispettivo Responsabile del dato.

La pubblicazione dei dati è effettuata in base a cadenze temporali (tempestivo, trimestrale, semestrale, annuale) fissate dalla normativa di settore e indicate dall'ANAC.

Il controllo sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione nelle diverse sottosezioni di 'Amministrazione Trasparente', come previsto dalla normativa vigente, è svolto dal RPCT attraverso monitoraggi periodici, solitamente semestrali.

Tenuto conto dell'importanza che in materia di trasparenza assume la formazione, occorre valutare una implementazione dei corsi di formazione per i dipendenti aventi ad oggetto la materia della trasparenza, anche al fine di dare attuazione a quanto disposto dalla direttiva a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 15 gennaio 2025 in tema di "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*".

Per quanto concerne il ruolo dell'OIV in materia di trasparenza, si ricorda che sulla base della normativa vigente in materia, il predetto organismo effettua controlli periodici sul portale "Amministrazione trasparente", al fine di riscontrare la conformità dei dati pubblicati alle disposizioni contenute nel d.lgs. 33/2013.

In particolare, si evidenzia che lo scrivente OIV nel corso 2024 ha effettuato il monitoraggio annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, in conformità alla normativa e alle specifiche delibere emanate ANAC (Atto del Presidente ANAC 1° giugno 2024 ratificato con delibera n. 270 del 5 giugno 2024).

L'attività di rilevazione ha riguardato tutte le sezioni indicate dalla delibera richiamata. Nello svolgimento di tale attività l'OIV ha effettuato delle verifiche dirette nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Istituto e collaborato con il RCPT e con il Responsabile della pubblicazione della Trasparenza per gli opportuni chiarimenti.

A conclusione delle verifiche è stato compilato il documento di attestazione unitamente alla griglia di rilevazione, il tutto pubblicato nell'apposita sotto-sezione di AT.

Le criticità rilevate nell'ambito della predetta rilevazione, sono state poi superate come emerso nel corso della successiva attività di monitoraggio posta in essere sempre attraverso l'utilizzo dell'applicativo ANAC (attestazione OIV 15 gennaio 2025).

4. Definizione e gestione degli standard di qualità

Nella sezione di Amministrazione Trasparente presso il sito istituzionale, risulta essere pubblicata la documentazione relativa alla Carta dei servizi e degli standard di qualità dell'Inapp, oggetto di aggiornamento (settembre 2024).

La Carta dei servizi è il documento attraverso il quale l'Inapp comunica in modo trasparente ed esaustivo i servizi pubblici erogati, le modalità per usufruirne, gli impegni nei confronti della propria utenza, gli standard qualitativi garantiti. In particolare, nella Carta per ciascun servizio fornito all'utenza sono individuate quattro diverse dimensioni della qualità (tempestività, accessibilità, trasparenza,



efficacia) e i relativi indicatori, per ognuno dei quali viene definito un valore programmato.

Ai fini del miglioramento continuo dei servizi offerti, nel PIAO 2024-2026, sono programmati alcuni interventi relativi alla ridefinizione della strumentazione per la rilevazione della soddisfazione degli utenti (servizi online, accesso ad eventi e servizi bibliotecari, URP).

Al riguardo, si potrebbe valutare la possibilità di inserire nelle sezioni del sito istituzionale delle specifiche funzioni per raccogliere i riscontri degli utenti relativamente a tempestività, chiarezza e pertinenza dei contenuti ed introdurre un sistema per la rilevazione qualitativa e quantitativa degli accessi ad Amministrazione Trasparente, al fine di acquisire informazioni importanti per analizzare la piena consultabilità del sito e comprendere il comportamento degli utenti.

5. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV e conclusioni

L'OIV INAPP esercita la propria funzione in una logica di piena collaborazione con l'Istituto.

Le relative attività di verifica sono state poste in essere attraverso il contatto diretto con le strutture competenti e l'esame dei documenti resi pubblici attraverso il portale e l'analisi dei dati ivi presenti.

In esito alle verifiche compiute emerge un quadro del Ciclo di gestione della performance in linea con la normativa vigente in materia, pur permanendo alcuni margini di miglioramento nel sistema di individuazione degli obiettivi, nel monitoraggio delle azioni e dell'ambito della valutazione finale del raggiungimento degli stessi.

Di seguito alcuni spunti di riflessione ulteriori rispetto a quelli già evidenziati nel corso della presente Relazione ed in parte già presenti nel Parere Vincolante rilasciato dallo scrivente OIV sull'Aggiornamento SMVP Inapp 2024. In particolare:

- al fine di rendere il sistema di misurazione e valutazione della performance attuale più efficiente, equo e adattabile alle esigenze specifiche dell'Istituto si sottolinea nuovamente l'opportunità di creare delle sintesi operative destinate ai responsabili di unità organizzative e al personale con indicazioni pratiche su obiettivi, tempi e processi di valutazione, in base al principio di chiarezza della comunicazione agli attori interni ed esterni;
- si potrebbero definire delle sessioni periodiche e sistematiche di confronto tra dirigenti e personale per la ridefinizione degli obiettivi operativi e individuali, in modo da migliorare la chiarezza e il consenso sugli indicatori di misurazione;
- occorre, inoltre, proseguire il percorso di adozione di strumenti in grado di ottenere una comprensione approfondita e completa delle esigenze dei principali stakeholder, anche al fine di rafforzare la creazione di valore pubblico, ponendo la partecipazione come leva essenziale nella definizione e gestione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati, promuovendo una cultura aziendale effettivamente orientata alla parità, all'inclusione e al benessere organizzativo.

Organismo Indipendente di Valutazione INAPP

Firma*

Cons. Ermenegilda Siniscalchi

Roma, 13/6/2025

*firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi art.3 comma 2 d.lgs. n. 39/1993