

Organismo indipendente di valutazione Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni 2022

Premessa

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (d'ora innanzi Relazione sul funzionamento) è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (d'ora innanzi OIV) dell'Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale di Trieste (d'ora in avanti OGS) ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettere a) e g), del d.lgs. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni.

Per la redazione del documento si è tenuto conto delle indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli enti pubblici di ricerca" approvate da ANVUR con delibera n. 103 del 20 luglio 2015 e le Linee guida ANVUR 2022 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione nelle quali è presente un rinvio anche per gli ERP, con particolare riferimento alla Allegato 3: Scheda di valutazione sul funzionamento del sistema di gestione del ciclo della performance.

I documenti presi in considerazione sono i seguenti: il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; il Piano Integrato 2021-2023 (d'ora in avanti Piano) adottato dal CdA dell'ente, il Piano Organizzativo del lavoro agile introdotto nel 2021.

La relazione è suddivisa nelle seguenti quattro sezioni.

1. Grado di integrazione con la documentazione strategica

La documentazione strategica di riferimento per OGS è rappresentata dal Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA) e dal Piano triennale 2021-2023.

In riferimento al primo, si precisa che in realtà si tratta di un documento che ha tratto spunto da iniziative già intraprese in precedenza dall'Ente e di cui, in occasione delle urgenze generate dalla pandemia, l'Ente si è sapientemente avvalso. Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77, ha previsto che all'inizio del 2021 le amministrazioni pubbliche redigessero, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano delle Performance).

Di fatto a tale piano l'ente ha dato priorità per consentire di utilizzare al meglio le previsioni relative alle procedure di Smart working. Nel corso del 2020 il ricorso al lavoro agile presso l'OGS imposto dall'emergenza sanitaria da Covid-19, ha segnato una forte accelerazione interna per quanto riguarda l'utilizzo di questa forma flessibile di prestazione lavorativa a distanza. Così è stato anche per il 2021. Con l'introduzione del lavoro agile l'OGS persegue i seguenti obiettivi: 1) Diffondere modalità di lavoro e rafforzare una gestione dell'attività tecnica, scientifica e amministrativa dell'OGS orientata ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e puntare ad un sviluppo di una cultura orientata ai risultati; 2) Incentivare una cultura interna della misurazione e della valutazione della performance; 3) Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; 4) Promuovere l'inclusione lavorativa e la tutela di persone in situazione di fragilità; 5) Promuovere e diffondere le tecnologie e gli skills digitali; 6) Razionalizzare le risorse strumentali e gli spazi di lavoro; 7) Contribuire allo sviluppo sostenibile.

Il documento si è inserito in modo coerente nel Piano delle Performance approvato con ritardo rispetto alle previsioni normative ma aderente alle emergenze, alle precauzioni e al

reindirizzamento delle attività dovuti alla Pandemia che ha condizionato l'intero anno. Del ritardo e delle motivazioni dello stesso è stata data opportuna comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica.

Quanto ai contenuti, il Piano, è stato aggiornato tenendo conto dei nuovi indirizzi dettati dalla nuova governance sempre in coerenza con gli indirizzi del Programma Nazionale della Ricerca e con gli obiettivi strategici fissati dall'Unione Europea, per quanto concerne la ricerca scientifica e la ricerca istituzionale. Le principali aree strategiche riguardano: 1)il consolidamento della posizione dell'Ente a livello nazionale e internazionale; 2)il rafforzamento dell'organizzazione; 3)la valorizzazione del personale; 4)la sostenibilità ambientale; 5) l'etica, legalità e trasparenza. Tra le previsioni cui è stata data preminenza nel piano rilevano l'assegnazione e alla valutazione di specifici obiettivi in capo ai Direttori delle Sezioni/Centri di Ricerca correlati ad una retribuzione di risultato; l'estensione del ciclo della performance ai funzionari amministrativi, collocati ai vertici delle strutture amministrative, per poi estendere ulteriormente la valutazione anche ai dipendenti di IV-VIII livello con l'attribuzione al medesimo personale dell'indennità di risultato nell'ambito del trattamento accessorio, secondo modalità operative gradualmente da applicare previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e in stretta collaborazione con i "tavoli tecnici" preposti.

Il generale il 2021 ha ripercorso di fatto le difficoltà maturate nel corso del precedente anno ma con una consolidata capacità di gestire gli ostacoli sorti nel corso della pandemia ed un cambio di orientamento nella governance. Si evince infatti come il cambiamento di paradigma nella ricerca abbia condotto ad un inevitabile quanto necessario cambiamento anche nell'organizzazione.

Temi principali di carattere strategico sono il potenziamento delle azioni di trasformazione digitale, la riduzione del carbon footprint, la valorizzazione delle risorse umane, la promozione, la condivisione, lo stimolo della creatività, la promozione dell'inclusività.

Pur essendo contemplate tutte le aree principali performance trasparenza e anticorruzione, il piano manca ancora di un riferimento esplicito alle pari opportunità che richiede una maggiore attenzione dal punto di vista della programmazione.

La direzione aziendale, pur nello slittamento delle scadenze, ha rispettato quasi tutti gli adempimenti relativi al funzionamento del ciclo della performance, rafforzando il collegamento con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, al fine di accordare, in fase di rendicontazione, una valutazione dei risultati perseguiti maggiormente ancorata a parametri di efficienza economico-finanziaria.

2. Modalità di definizione degli obiettivi e degli indicatori

La declinazione degli obiettivi di carattere scientifico e di carattere amministrativo-gestionale, come già evidenziato nelle relazioni precedenti ha visto un progressivo miglioramento anche in linea con la nuova impostazione del piano integrato che prendendo atto dei cambiamenti indotti dalla pandemia meglio si adatta alla pianificazione del triennio. In questo piano è evidente la maggiore distinzione tra gli obiettivi specifici ripartiti obiettivi strategici e obiettivi operativi.

In tal senso la definizione degli obiettivi appare sostanzialmente adeguata rispetto al ciclo di programmazione e alla distribuzione degli incarichi e delle responsabilità all'interno dell'ente. A ciò si aggiunge che, al fine di un adeguato processo di misurazione, gli obiettivi sono affiancati indicatori specifici con relativi pesi, e target con le relative scadenze.

Va rilevato purtroppo che anche nel 2021 vi sono state problematiche relative alla redazione della Relazione sulla Performance con un ritardo sostanziale segnalato da quest'organo all'ente. In tal senso si raccomanda all'ente la tempestiva comunicazione delle motivazioni ostantive e un maggiore impegno nel rispetto dei tempi.

3. Monitoraggio e sistema informativo di supporto

Il monitoraggio per quanto riguarda funzionamento sito web e trasparenza è avvenuto nel rispetto dei termini previsti anche attraverso il rilascio di apposita relazione dopo opportuna verifica. E' stato appurato che l'organizzazione si sta impegnando a risolvere nonostante, al momento in cui si scrive, sono ancora evidenti le difficoltà conseguenti alla pandemia. Si tratta di carenze dovute alla necessità di un sistema operativo integrato attraverso una gestione informatizzata che attualmente manca e che dovrebbe fungere da snodo tra la veicolazione e raccolta di informazioni legate al ciclo della performance, alle assegnazioni delle risorse ed al controllo della gestione che ancora non è stato avviato. In tal senso si esprime la non più rinviabilità dell'adozione di questo necessario strumento, pur comprendendo la difficoltà dell'ente nel rinvenire le opportune competenze

4. In generale può dirsi che il sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMVP) dell'ente possa considerarsi strumento che risponde solo parzialmente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento anche se sono presenti molte condizioni che possono garantirne il miglioramento. A tal fine si segnalano come necessarie: 1) il rispetto delle tempistiche previste per il ciclo della performance nell'approvazione del piano e, soprattutto della redazione della relazione della performance; 2) una revisione del SMVP ed un suo adeguamento alla recente normativa; 2) l'inserimento all'interno del piano e della relazione di spazi adeguati attinenti alle pari opportunità e al gender balance; 3) il miglioramento del sistema informatico e la ristrutturazione del sito; 4) la previsione di momenti di comunicazione del piano integrato e di maggiore coinvolgimento dell'organizzazione e degli stakeholder.

Venezia, 14 ottobre 2022

L'organismo indipendente di valutazione