

Relazione dell'OIV sulla validazione della relazione del Direttore sulla performance dell'Istituto 2021 e sugli obiettivi assegnati allo stesso nello stesso anno.

Il sistema di valutazione dell'IRES, entrato in vigore dal 1 gennaio 2020, assegna all'OIV due compiti: validare la relazione del Direttore sulla performance annuale dell'Istituto, e svolgere un'attività di supporto allo stesso direttore nella valutazione dei dirigenti.

Premessa

Prima di espletare tale compito è d'uopo premettere quanto disciplina in materia il sistema di valutazione in vigore nell'IRES, a partire dal 1° gennaio 2020, e quanto nella stessa materia disciplina il d.lgs n. 150

Nel sistema in relazione alla validazione della relazione sulla performance e alla sua validazione da parte dell'OIV si stabilisce quanto segue: Punto n. 8 del capitolo 4 "Entro il 31 gennaio il Direttore, sulla base delle relazioni presentate dai dirigenti, con l'ausilio dei dati di reporting esistenti, predispone la relazione annuale sulla performance dell'Istituto che evidenzia, a consuntivo, i risultati ottenuti per ogni obiettivo contenuto nel Piano o assegnato alla stessa Direzione". Punto n. 10 "Entro il 28 febbraio l'Organismo Indipendente di Valutazione valida la relazione della Direzione. In questa fase, l'OIV potrà provvedere a verifiche ed approfondimenti e a colloqui diretti con il Direttore al quale potrà richiedere di integrare la relazione qualora riscontri delle carenze. A chiusura di questa fase, l'OIV redige la relazione di validazione. Entro questa stessa scadenza i dirigenti procedono alla valutazione del personale del comparto". Punto n.11. "Entro il 15 marzo la Direzione trasmette al Presidente del Consiglio di Amministrazione la Relazione annuale sulla performance dell'Istituto, nella forma definitiva validata dell'Organismo Indipendente di Valutazione, unitamente alla relazione di validazione". Punto n.12. "Entro il 30 aprile il Consiglio di Amministrazione procede all'approvazione della Relazione annuale sulla performance".

Su questo stesso aspetto, relazione sulla performance e sua validazione, il D.Lgs n. 150/2009, stabilisce all'art. 10 1° comma lettera B quanto segue: "le PA redigono e pubblicano... entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato." E all'art. 14, comma 4 bis: "Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti all'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7."

In relazione alla valutazione della performance organizzativa l'art. 7, comma 2 lettera a stabilisce quanto segue: "La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso..."

In relazione al rapporto tra l'OIV e il direttore sulla valutazione dei dirigenti, il sistema così si esprime: "Entro il 10 febbraio il Direttore, sulla base della relazione presentata, con l'ausilio dei dati di reporting esistenti e con il supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione, esprime una valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché sulle capacità espresse dal singolo Dirigente". In relazione a tale aspetto il già citato art. 7 comma 2 lettera stabilisce che "la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

Dalla lettura delle due normative, D.Lgs, n. 150 e sistema dell'IRES emergono differenze sostanziali: mentre nel sistema la relazione sulla performance si colloca nel mezzo del procedimento valutativo e si riferisce ai soli obiettivi dell'ente, nel decreto legislativo si colloca al termine del procedimento valutativo

ed ha un ambito di riferimento più ampio; inoltre è previsto che sulla validazione svolta dall'OIV possano incidere anche gli utenti esterni agli enti (per l'IRES i committenti le ricerche). La valutazione sulla performance organizzativa nel sistema è svolta dal direttore, mentre nel decreto legislativo è di competenza dell'OIV. Per quel che riguarda la valutazione della performance individuale, nel sistema l'OIV svolge una funzione di supporto, mentre nel decreto legislativo svolge una funzione propositiva.

L'evidenziazione di tali differenze potranno essere oggetto di riflessione nell'ambito dell'aggiornamento annuale del sistema di valutazione della performance

Validazione della relazione del direttore

Vengo ora, nel rispetto di quanto previsto dal sistema di valutazione dell'IRES a validare la relazione del direttore, articolata in due segmenti, il primo sulla performance, in generale, dell'IRES nel 2021 ed il secondo sugli obiettivi allo stesso assegnati, entrambi redatti nel corrente mese. Esprimo, nella conclusione delle stesse un parere sul livello di performance raggiunti sia dall'ente che dal direttore

Per la redazione del presente documento mi sono avvalso delle informazioni assunte in sede, il 7 febbraio u.s. in occasione di uno specifico incontro col Direttore, della documentazione che lo stesso direttore mi ha successivamente inviato, dalle pagine di Amministrazione Trasparente e delle informazioni acquisite durante l'anno appena passato nei vari incontri, con le diverse figure istituzionali dell'ente ed, in primis, del Presidente dell'istituto.

Relazione sulla Performance dell'ente

Per giungere ad una valutazione sulla performance dell'istituto occorre misurare i seguenti parametri, dando conto dei singoli elementi in cui si articolano i due parametri:

- a) Stato di salute generale dell'ente, il cui peso complessivo è del 50%;**
- b) Obiettivi di sviluppo dell'ente, il cui peso complessivo è del restante 50%.**

A)Lo stato di salute complessivo dell'ente, per quel che dispone il sistema, si misura attraverso i seguenti parametri:

1)equilibrio finanziario ed economico, il cui indicatore è fissato in una percentuale di fatturazione (almeno l'80%); (peso 15%)

2)attuazione dei programmi di ricerca, con almeno il 75% di realizzazione (il 100% per il 2021); (peso 15%)

3)potenziamento delle procedure, con lo svolgimento del 100% delle procedure amministrative previste (la digitalizzazione del 50% delle procedure amministrative per il 2021); (peso 5 %)

4)qualità delle pubblicazioni con la rilevazione dei giudizi sui vari rapporti, ed almeno il 50% di giudizi positivi da parte degli stakeholder istituzionale. (Peso 10 %)

5)clima organizzativo e rispetto dei principi di pari opportunità, attraverso un report dedicato. (Peso 5 %)

Tali parametri si sono tradotti in obiettivi assegnati alla direzione. Ecco cosa emerge dalle relazioni del Direttore:

1) precisa la rendicontazione sull'equilibrio economico finanziario, in cui si sono raggiunti eccellenti risultati, grazie a risparmi degli anni passati, al regolare flusso di liquidità del contributo ordinario, all'incremento delle entrate, per effetto dell'ampliamento dei programmi di ricerca; non sono previsti crediti di dubbia esigibilità e si prevede un saldo positivo di amministrazione, tra l'altro, in forte aumento rispetto a quello del 2020. In futuro potrà essere evitato il ricorso all'anticipazione di tesoreria e il termine di pagamento dei vari fornitori, (30 gg.) potrà essere rispettato; al secondo trimestre 2021 l'ente si attestato mediamente sul - 5,64 giorni. Per quel che riguarda lo specifico indicatore rappresentato dalla percentuale di fatturazione o di richiesta delle spese sostenute, essa si colloca su un valore più alto della soglia auspicata: il 94,59% a fronte del previsto 80%. (è da tener presente che non è stato materialmente possibile fatturare entro il 31.12 tutta l'attività svolta, per ragioni non dipendenti dall'IRES; questo potrebbe indurre in futuro a legare l'indicatore a quelle attività in cui è possibile rendicontare entro la fine dell'anno solare).

2) Si tratta di un obiettivo molto generico, perché il programma si articola in 44 schede progettuali, tutte molto diverse tra di loro, per difficoltà incontrate, risorse impiegate, esigenze imprevedute. Pur con tale difficoltà gli obiettivi, dalla lettura delle schede relative ai cinque dirigenti, si dichiarano raggiunti in una percentuale posta tra il 97 e il 99% di quanto atteso, portati dalla direzione al 100% "in base ad una valutazione ragionata". Anche in questo caso, come per la fatturazione, si ritiene che l'obiettivo sia troppo generico, per cui potrebbe valere la pena di riferire l'obiettivo solo alle ricerche che si ritengono prioritarie;

3) il miglioramento dei procedimenti è avvenuto con una sempre maggiore digitalizzazione. sarebbe opportuno chiarire quali procedimenti non sono stati ancora digitalizzati;

4) sul raccogliere i giudizi della committenza è stato fatto un ottimo lavoro con la predisposizione di questionari di rilevazione on line e inviati ai committenti delle singole ricerche: sono stati restituiti 23 questionari, riscuotendo giudizi largamente positivi, e mai giudizi insufficienti. scheda predisposta, con la quantità dei questionari raccolti e per i giudizi ampiamente positivi riscontrati;

5) sul clima organizzativo interno, non si è completata la rilevazione proposta (sul lavoro agile).

B) Gli obiettivi di sviluppo dell'ente erano tre (con un peso diverso tra i tre: il 30% al primo, il 10% al secondo ed il restante 10% al terzo)

Sul primo, "supporto alla programmazione strategica regionale", il quadro riepilogativo fornito nella relazione dà conto di un'enorme attività svolta e di grande pregio. Contributi ai vari fondi europei, alla relazione sul programma di attuazione di legge regionale in materia agricola, al Documento di economia e finanza regionale, al piano di sviluppo del turismo, per la realizzazione del registro unico degli enti di terzo settore, attività di supporto al nucleo di valutazione sugli investimenti pubblici, all'osservatorio sulla montagna, in campo culturale, nel campo delle buone politiche, hanno caratterizzato l'attività dell'IRES. Cinque gli indicatori di risultato previsti (report, numero di report, realizzazione della quinta edizione delle buone politiche e consolidamento del sistema degli osservatori), tutti raggiunti; si segnalano pubblicazioni scientifiche, prodotti di valutazione, paper presentati in convegni a carattere nazionale.

Il conseguimento del secondo "rafforzare la struttura dell'istituto" ha richiesto un forte impegno organizzativo; esso si è reso necessario per consolidare le nuove funzioni assegnate all'istituto negli anni passati (Valutazione delle politiche pubbliche dal 2016, collaborazione con la Regione per la costruzione di una strategia sullo sviluppo sostenibile dal 2018, dal 2017, analisi sul sistema universitario dal 2018, studi su politiche per l'inclusione sociale dal 2016, studi sul sistema sanitario). Si è, quindi, attuato il piano triennale dei fabbisogni del personale, con l'assunzione di quindici dipendenti tramite stabilizzazioni, due dirigenti, otto tirocini, due borse di ricerca, in collaborazione con l'Università di Torino. Un terzo indicatore di risultato costituito da "Ridefinizione e riattribuzione delle PO alla luce dei nuovi assetti organizzativi

entro il 31.12.2021, ha visto solo una parziale attuazione dello stesso, perché gli incarichi non sono stati ancora riattribuiti, ma prorogati fino al 30.6.2022, in attesa dell'attuazione di un piano di riorganizzazione, per la verità già predisposto.

Sul terzo obiettivo "lavoro agile" è stata predisposta una bozza di regolamento, in un quadro normativo in continua evoluzione, oltre il 50% delle giornate lavorate dal personale (per la precisione il 55%) sono state rese in modalità agile e dal punto di vista informatico sono state rafforzate le dotazioni e le strumentazioni a favore del personale.

Conclusione

Sulla base di quanto suesposto procedo alla validazione, seguendo le linee guida del DFP, espresse nel novembre 2018, che individua undici parametri su cui misurare la relazione.

Quest'ultima è:

- a) coerente coi contenuti del piano performance;
- b) dà conto di tutti gli obiettivi del piano performance;
- c) corretto l'utilizzo degli indicatori;
- d) i dati utilizzati sono estremamente affidabili;
- e) si dà conto dello scostamento tra quanto realizzato e quanto previsto;
- f) tutto il processo si è mosso in modo coerente;
- g) la relazione è sintetica, chiara e comprensibile, piena di dati, e ricca di indicazioni bibliografiche..

Per quanto indicato in premessa non è possibile esprimere giudizi:

- a) sulla coerenza tra la valutazione della performance organizzativa effettuata dall'OIV e la relazione, perché appunto nel sistema IRES non è affidata all'OIV la valutazione della performance organizzativa;
- b) sul raccordo con l'anticorruzione perché nel piano performance non erano inseriti obiettivi in materia, pur avendo svolto l'IRES significative iniziative in merito a tale ambito;
- c) sulla coerenza con le linee guida del DFP per la già evidenziata differenza tra sistema IRES e d.lgss. n. 150

Sulla base di quanto sopra, tenuto conto del confronto tra i parametri indicati dalla linea guida del DFP ed i contenuti del decreto legislativo, valido la relazione, fermo restando quanto indicato nelle premesse dell'atto.

Parma 27 febbraio 2022

L'OIV dell'IRES

Pietro Curzio