

# **Relazione dell'OIV dell'IRES Piemonte sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, relativamente alla valutazione della performance 2020, effettuata nel 2021 (art. 14, comma 4 lettera A D.lgs n. 150/2009)**

## **Premessa**

Anche in relazione alla performance 2020, l'OIV, come già fatto per la performance 2017 (27 ottobre 2017) e per quella del 2019 (il 21 gennaio 2020) redige, qui di seguito, una relazione sull'andamento complessivo del sistema. Tale relazione è prevista dall'art. 14 del D.Lgs n. 150, che, al quarto comma, lettera a), assegna all'OIV il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e di elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi. Pur se la norma non si applica direttamente all'IRES, si ritiene quanto mai utile confermare tale adempimento, al fine di fornire spunti di miglioramento al ciclo della performance dell'IRES; ed, in effetti, già dalle relazioni riguardanti la valutazione 2017 e 2019, erano scaturiti effetti positivi soprattutto sulla definizione e sulla tempistica del piano performance; restano, invece, irrisolte alcune problematiche, come vedremo successivamente.

In ogni caso riflettere sulle esperienze vissute è sempre stimolante, come anche l'esperienza all'IRES conferma; e, d'altra parte, solo con la riflessione si può evitare il rischio di veder prevalere l'assuefazione sull'innovazione, o la cultura dell'adempimento su quella del risultato!

Per la redazione di tale atto si fa riferimento alle linee guida espresse in materia dalla CIVIT con delibera n. 23 del 2013, di cui, qui di seguito, stralcio le parti più significative.

### **La Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema**

Ai sensi dell'art 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 l'OIV *"monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso"*.

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. Si ricorda, infatti, che il ruolo dell'OIV è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT.

L'operato dell'OIV si ispira ai principi di indipendenza e imparzialità. Come già evidenziato nella delibera CIVIT n. 4/2012, la stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nell'anno precedente. Vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, è comunque opportuno che si dia notizia anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato (con riferimento all'esempio precedente, piano della *performance* 2013-2015), dandone specifica evidenza.

La Relazione è un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità, in cui l'OIV presenta in modo sintetico - non più di dieci pagine - le principali evidenze ed eventuali criticità. La Relazione è corredata da un allegato in cui l'OIV fornisce, in modo strutturato,

elementi informativi a supporto delle valutazioni in essa contenute, ponendo enfasi su particolari ambiti ritenuti prioritari e di seguito esposti. L'analisi delle Relazioni degli OIV relative all'anno 2011 ha infatti fatto emergere la scarsa presenza di evidenze quantitative a supporto delle valutazioni realizzate.

Gli ambiti sui quali si focalizzerà l'attenzione sono i seguenti:

A. *Performance* organizzativa

B. *Performance* individuale

C. Processo di attuazione del ciclo della *performance*

D. Infrastruttura di supporto

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto *degli obblighi di pubblicazione*

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

Nella Relazione l'OIV riassume le criticità riscontrate per ogni ambito nel corso delle proprie analisi e, alla luce di queste, propone miglioramenti. Inoltre, valuta come le proposte contenute nella precedente Relazione si siano tradotte in azioni di miglioramento da parte dell'amministrazione e, più in generale, sottolinea le variazioni intervenute nell'effettivo funzionamento del Sistema rispetto alla precedente Relazione.

Nell'allegato, invece, sono acquisite in modo strutturato una serie di informazioni su argomenti prioritari, facendo così fronte alla tendenziale carenza di evidenze a supporto delle valutazioni realizzate (Allegato 1).

La Relazione è pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale dell'amministrazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Prima di entrare nel merito dei punti suindicati pare opportuno sottolineare in premessa, quanto sia stata intensa la situazione dell'ente nel 2020, sul quale, come in tutti gli altri enti pubblici, si è abbattuta la pandemia; questa ha fortemente inciso sulla vita dell'organizzazione, in particolare sulle modalità dell'attività lavorativa, in cui ha fatto un impetuoso ingresso lo smart working; la situazione è stata affrontata e "governata" grazie, in generale, alla reazione del personale, all'impegno e alla qualità del lavoro profuso e di questo va dato atto. E' questo un fattore sottolineato dalla presidenza e dalla direzione dell'IRES, e, del resto, confermato dal buon andamento dell'ente anche dal punto di vista delle ricerche svolte; anche in sede di valutazione della performance organizzativa l'OIV espresse un ottimo giudizio (tradotto in punteggio 90,5 su 100).

A sottolineare inoltre la particolare situazione in cui si è trovato l'IRES nel 2020, vale la pena ricordare anche che un nuovo CdA è subentrato il 10 marzo e solo il 16 giugno l'attuale direttore ha cessato la funzione di supplente ed è entrato a pieno titolo nell'esercizio delle funzioni da direttore titolare. E questa situazione ha certo pesato sui tempi di approvazione del piano performance (5 maggio 2020)

Seguiamo ora gli ambiti di analisi suggeriti dalla CIVIT nelle linee guida già citate

### **A) Performance organizzativa**

La valutazione effettuata dall'OIV (9 marzo 2021) ha preso in esame sei fattori di valutazione e per ciascuno di essi si è dato conto delle informazioni acquisite e delle motivazioni poste alla base delle valutazioni; Equilibrio finanziario ed economico dell'ente - Attuazione dei programmi di ricerca - Adempimenti ordinari nelle procedure amministrative legate alla trasparenza e all'anticorruzione - Qualità dei rapporti e dei contributi di ricerca - Clima organizzativo e rispetto dei principi di pari opportunità, il cui peso complessivo era del 50% e gli obiettivi, n. 3, il cui valore era il restante 50%. Al primo fattore venne attribuito il punteggio di 46 su 50, agli obiettivi quello di 44,5 su 50, per un totale di 90,5 su 100.

Per espletare tale valutazione l'OIV si è avvalso di dati ed informazioni assunte all'interno dell'ente, e non anche di quelle provenienti dall'esterno, vale a dire dagli utenti dell'istituto; in realtà, l'ente già da tempo ha in atto un sistema di customer satisfaction, ad esempio relativamente alla Relazione annuale, il che costituisce senza dubbio un importante elemento di verifica di quanto realizzato (art. 8 1° comma, lettera C d.lgs. n. 150/2009). Peraltro occorrerebbe acquisire in modo strutturato anche i giudizi dei committenti, in quanto tali, chiamati ad esprimersi sulla qualità della ricerca ottenuta e della sua corrispondenza a quanto richiesto. Non si tratta di una innovazione semplice, stante il fatto che non si tratterebbe di valutare un servizio, pur complesso, ma ripetitivo e normato anche nei dettagli; una ricerca, infatti, contiene elementi peculiari di originalità, per cui l'introduzione di un tale sistema è da subordinare ad una attenta valutazione dei diversi aspetti. In ogni caso bisogna tener presente che il coinvolgimento degli utenti è stato esplicitamente riaffermato in merito alla valutazione, appunto, della performance organizzativa, dall'art. 19 bis dello stesso decreto legislativo.

Sempre nell'ottica del miglioramento nella redazione degli atti di pianificazione, di rendicontazione e di valutazione, una ulteriore osservazione va fatta in merito a quanto il sistema in uso all'IRES, nel disciplinare la valutazione della performance organizzativa, si allontani dal D.Lgs. n. 150. Questo assegna all'OIV il compito di valutare la performance organizzativa (art. 7 comma 2, art. 19 bis comma 3) e, nel definire i parametri da misurare per esprimere la valutazione complessiva, ne individua otto (art. 8 dello stesso decreto legislativo).

Relativamente a questi due punti il sistema di valutazione della performance, entrato in vigore il 1.1.2020, stabilisce quanto segue:

- 1) In un procedimento abbastanza complesso è il Consiglio di Amministrazione deputato ad esprimere un giudizio sulla performance complessiva e questo lo fa, attraverso l'esame e l'approvazione, entro il 30 aprile, di una relazione annuale sulla performance dell'istituto, predisposta entro il 31 gennaio dal Direttore, e validata dall'OIV. In realtà, secondo il disegno predisposto dal legislatore, viene prima una valutazione sulla

performance organizzativa espressa dall'OIV, poi vi è una valutazione delle performance individuali (direzione, dirigenti e comparto), quindi subentra la relazione annuale sulla performance che spetta al Consiglio di Amministrazione ed infine è quest'ultima che viene validata dall'OIV. E l'importanza di una tale distinzione di compiti si rileva anche dal fatto che, a fronte di una valutazione della performance organizzativa dell'ente effettuata dall'OIV e conclusa col punteggio di 90,5, il CdA ha mutato tale valutazione fissando il punteggio a 96, elevando a 48 punti entrambi i fattori misurati e prima indicati ( l'OIV aveva attribuito al primo fattore 46 punti e 44,5 al secondo, per un totale di 90,5);

2) Per quel che riguarda gli ambiti da misurare per esprimere la valutazione della performance organizzativa, il sistema dell'IRES non include tutti quelli previsti dall'art. 8 del decreto. Ora, pur nella consapevolezza che l'articolo non è norma cogente, pare auspicabile l'introduzione nel sistema della valutazione dell'efficienza nell'impiego delle risorse (art. 8, già citato, 1° comma lettera f) attraverso l'introduzione nell'istituto di sistemi di controllo di gestione.

Nel corso dell'anno non si è potuto svolgere in modo puntuale il monitoraggio, a cura dell'OIV (art. 6 D.L.vo n. 150/2009) dati i tempi in cui è stato approvato il piano (il 5 maggio 2020); in ogni caso l'andamento del piano è stato monitorato dalla direzione.

### ***B) Performance individuale***

Tutto il ciclo della performance deve fondarsi sulla partecipazione attiva e propositiva del personale; dal piano della performance fino alla valutazione non siamo in presenza di un normale procedimento amministrativo da chiudere entro una certa scadenza, ma di un importante momento organizzativo, nel quale i protagonisti devono essere i singoli collaboratori. Noi sappiamo quanto sia sempre più diffusa la convinzione per la quale la principale risorsa di un qualsiasi ente o anche di una società privata siano le risorse umane e, dunque, è ad esse che va prestata la massima attenzione; formazione, piano di azioni positive, valutazione della performance, fabbisogni devono mirare a far crescere competenze e capacità professionali, a sviluppare il senso di appartenenza, a rafforzare lo spirito di collaborazione tra i singoli e tra i vari reparti. La valutazione della performance, in particolare, per stare dentro al tema di questa relazione, non è solo finalizzata a liquidare premi di produttività, ma anche, e direi soprattutto, a consentire la valorizzazione delle capacità individuali e il miglioramento dell'organizzazione. Chiare al riguardo le linee guida sulla valutazione della performance individuale diramate dal DFP nel dicembre 2019, nelle quali si legge:

*“si sottolinea come una gestione più efficace del processo di valutazione individuale generi un duplice effetto positivo:*

- sul piano individuale, consentendo la valorizzazione delle capacità e delle competenze dei singoli anche attraverso la definizione di percorsi di sviluppo e crescita professionale;*
- sul piano organizzativo, in quanto il miglioramento della performance dei singoli comporta inevitabilmente anche un miglioramento dell'intera organizzazione e dei servizi da essa erogati; gli esiti della valutazione, inoltre, possono essere utilizzati per ripensare eventualmente la struttura e/o i processi organizzativi, attraverso attività di reingegnerizzazione.”*

Il tema, dunque, è quello di cogliere quanto nelle attuali prassi seguite dal cefpas siano perseguiti gli obiettivi suindicati, quanto cioè dallo sviluppo del ciclo della performance - dall'approvazione del piano alla valutazione - tutto il personale colga la spinta al miglioramento del sistema, attraverso la crescita dell'organizzazione e delle singole professionalità. Il protagonismo individuale resta determinante, ma lo è altrettanto un ambiente fertile, ricco di sollecitazioni, di gratificazioni, di suggerimenti, utili a stimolare appunto i singoli e l'organizzazione tutta. Non è cosa facile, è necessario dedicare tempo e risorse a tali obiettivi ed anche all'IRES occorre adoperarsi per raggiungere buoni livelli su questo fronte; si tratta, in sostanza, di non assuefarsi ad abitudini sedimentate nel tempo, di non adattare i singoli momenti della performance a semplici adempimenti.

Tutte queste considerazioni ci spingono a sollecitare:

un piano performance approvato entro il 31 gennaio o comunque entro un tempo ragionevole;

la successiva assegnazione degli obiettivi, in particolare al comparto, accompagnata da un colloquio approfondito, in cui venga sottolineata l'importanza del contributo individuale al perseguimento degli stessi;

un momento formale di monitoraggio di obiettivi e comportamenti durante l'anno;

infine, una valutazione approfondita, coerente nelle motivazioni, che dia luogo a giudizi individuali differenziati.

In caso contrario tutto rischia di diventare pura ritualità, semplice adempimento, tanto da rafforzare l'idea per cui si tratterebbe, alla fine, solo di assegnare obiettivi utili poi a compilare pagelle e, quindi, a distribuire premi di produttività.

In tale relazione un focus va aperto, in particolare, sul tema degli esiti della valutazione della performance individuale.

Quale l'esito dei giudizi espressi all'IRES relativamente alla performance 2020?

I cinque dirigenti valutati hanno ottenuto un punteggio tra 98 e 100.

Per quel che riguarda le 14 posizioni organizzative circa l'80% ha ricevuto un punteggio tra 98 e 100 e relativamente agli altri collaboratori del comparto (n. 28) a 8 di essi è stato attribuito il punteggio di 100, a 11 punti 98 e a 27 su 28 un punteggio tra 94 e 100. Vi è in sostanza una omogeneizzazione a livelli di eccellenza.

La discussione va, quindi, spostata sul significato della differenziazione, per cui al riguardo conviene riepilogare tutte le norme che impongono un tale risultato nei giudizi espressi:

Art. 1 comma 2, **“selettività nel riconoscimento dei meriti”**,

art.9, 1° comma lettera d, per cui la valutazione dei dirigenti viene ancorata anche **“alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi”**;

art.14, 4° comma lettera D, secondo cui l'OIV **“garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione (con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d);**

art. 19, intitolato proprio **“Criteri per la differenziazione delle valutazioni “ in cui si legge: *Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d),corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.***

Art. 21, intitolato Bonus annuale delle eccellenze, nel quale si legge: **“Ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse di cui al comma 3-bis dell'articolo 45 del decreto legislativo 30/3/2001, n. 165, può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza).** Dal che si desume che la valutazione di eccellenza non può riguardare la totalità dei dipendenti, pena l'impossibilità di conferire tale bonus.

Fin qui le norme legislative, ma vi sono anche altre fonti che affermano la differenziazione.

Lo stesso ccnl enti locali 2016/2018 disciplina all'art. 69 la Differenziazione del premio individuale nel modo che segue: **“Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell’Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all’art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.”**. Anche questo articolo presuppone quindi una differenziazione.

Infine **nelle linee guida per la valutazione della performance individuale, emanate dal DPF nel dicembre 2019** il tema viene affrontato in maniera approfondita con l'individuazione del significato della differenziazione e degli ostacoli che ad essa si oppongono: prima al capitolo 3 intitolato “Elementi essenziali della valutazione della performance individuale” si afferma che: ... “i sistemi devono:.... favorire la differenziazione delle valutazioni”; poi nel capitolo 3.4, intitolato “La differenziazione delle valutazioni” si legge: “ Com’è noto il d.lgs. 150/2009 ha da sempre rimarcato l’importanza della differenziazione delle valutazioni individuali che rappresenta un indicatore della qualità del Sistema. Ciò spiega perché la capacità di “valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi” costituisce una delle dimensioni obbligatorie nella valutazione individuale dei dirigenti, come prevede l’art.9, comma 1, lett. d). L’esperienza applicativa, però, a prescindere dagli specifici contenuti dei sistemi adottati dalle amministrazioni, ha fatto emergere una diffusa difficoltà a restituire risultati valutativi in linea con **la naturale “diversità”** delle prestazioni rese. Le cause sono probabilmente da ricercare sia nella mancanza di una sedimentata cultura della valutazione sia nello stretto legame che, di fatto, si è venuto a creare tra risultati della valutazione e sistemi premiali. Questa impostazione ha orientato i comportamenti dei soggetti chiave (sia valutatori che valutati) che hanno messo in atto atteggiamenti “difensivi” per disinnescare gli effetti dei sistemi di valutazione percepiti come negativi, determinando, in particolare, l’originarsi di forti resistenze interne alla differenziazione dei giudizi. La mancata o scarsa differenziazione delle valutazioni implica, inoltre, rischi da un punto di vista organizzativo, avendo un impatto potenzialmente negativo sul livello di motivazione dei dipendenti, sull’equità percepita e sulla “credibilità” stessa del SMVP: ad un maggiore contributo al raggiungimento della performance complessiva dell’amministrazione da parte del singolo dipendente devono corrispondere non solo valutazioni migliori, ma anche la coerente attivazione degli strumenti di rewarding ed incentivazione, sia estrinseca

sia intrinseca. L'appiattimento verso l'alto delle valutazioni, viceversa, non solo non ha consentito nella pratica organizzativa di individuare e premiare il merito, ma ha anche depotenziato la leva dell'incentivazione, trasformando il premio in un fattore che, da un lato, non è in grado di motivare i dipendenti, ma, dall'altro, qualora non erogato nella modalità e misura attesa, è causa di malcontento ed insoddisfazione all'interno delle organizzazioni".

Fin qui i richiami normativi utili per ritornare ad affrontare il tema con rinnovata attenzione a questo obiettivo. Naturalmente non è un semplice richiamo alla norma a determinare automaticamente un cambiamento; è necessario elaborare insieme valori organizzativi che giustifichino, diano un senso alle differenziazioni. Come del resto il direttore ha già programmato, sarà necessario tornare a discutere nell'istituto il significato di tutto il ciclo della performance e quindi dei criteri da seguire per l'attribuzione dei giudizi, il tutto calato nello specifico di un ente di ricerca. In questo contesto l'OIV tornerà ad approfondire il significato dei punteggi attribuiti, per cui il giudizio di "eccellente" dovrebbe essere riconosciuto solo in presenza di performance che vadano molto al di là dello svolgimento dell'attività ordinaria, documentate da riconoscimenti effettuati anche da soggetti esterni. E la fascia tra 90 e 100, proprio perché relativa al riconoscimento delle migliori professionalità espresse, dovrebbe essere limitata ad una ristretta fascia di collaboratori, mentre nella parte centrale dei punteggi espressi andrebbero collocati coloro che hanno pur espletato con rigore ed impegno le proprie mansioni.

Accanto a tali momenti formativi potranno essere opportune modifiche del sistema in occasione degli aggiornamenti annuali, tali da arricchire il processo valutativo. Ad esempio:

rafforzare il meccanismo di calibrazione delle valutazioni, con un confronto tra dirigenti/valutatori sugli stili di valutazione e sull'impiego di standard trasversali, al fine di mitigare il rischio di valutazioni fondate su metodologie disomogenee ed ottenere così una migliore qualità delle valutazioni;

arricchire i metodi di valutazione con la valutazione dal basso (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sui propri superiori);

prevedere la valutazione da parte di stakeholder esterni.

### ***C) Processo di attuazione del ciclo della performance***



Non esiste formalmente una struttura di supporto all'OIV, pur se questo ha sempre trovato risposte puntuali e tempestive nell'unità di personale che tra i propri obiettivi ha anche quelli di costituire punto di riferimento dell'OIV.

#### ***D) Infrastruttura di supporto***

Non sono utilizzati sistemi informatici per la misurazione della performance. Elementi centrali di conoscenza sono le relazioni dei vari dirigenti e, da questo punto di vista, si sottolinea l'esigenza che in tali relazioni siano presenti dati precisi, concreti relativi ai risultati ottenuti (in conformità agli indicatori dei vari obiettivi) in modo da acquisire relazioni esaustive, da cui emergano le attività concretamente svolte.

#### ***E) Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione***

Esiste il sistema di contabilità generale che fornisce i dati sulle risorse finanziarie previste per il conseguimento degli obiettivi.

Manca un controllo di gestione sia sull'andamento delle attività ordinarie sia sul perseguimento degli obiettivi; pare necessario colmare questa lacuna, per l'attività ordinaria attraverso un lavoro ricognitivo, che dovrà essere condotto dai responsabili delle singole aree, sotto l'indirizzo della direzione, in modo da individuare prioritariamente gli indicatori da misurare per la valutazione dell'andamento dell'attività ordinaria e per gli obiettivi, attraverso l'esplicita indicazione delle risorse messe a disposizione per il perseguimento degli stessi. Tale ultimo aspetto oggi non si configura stante il fatto che le aree di ricerca non hanno le caratteristiche di essere centri di costo, per cui tutto viene imputato alla direzione. E' certo questo un aspetto da migliorare sia per attribuire la responsabilità di gestione finanziaria ai dirigenti sia per non depotenziare il ruolo della direzione.

Si sottolinea, altresì, che nell'IRES, come emerge dall'allegato 1 manca un sistema unitario di raccolta dati, in quanto vi è la presenza di pluralità di banche dati o di file specifici, accompagnate dall'archivio cartaceo. Anche la pubblicazione dei dati sulle pagine di amministrazione trasparente è affidata quasi totalmente all'inserimento manuale. Pertanto è indubbio che l'ente debba dotarsi di un piano di sviluppo di sistemi informativi ed informatici, tale da colmare le lacune evidenziate.

### ***F. Definizione e gestione degli standard di qualità***

Il Sistema qualità del Centro prevede le “Non Conformità” in caso di reclami del cliente con conseguente messa in atto delle relative azioni correttive. Inoltre sono previsti da parte ai partecipanti ai corsi di formazione sulla qualità degli stessi. I giudizi sono utilizzati nella relazione finale del direttore del corso.

### ***G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione***

Perché un'amministrazione possa trovare giovamento dall'attuazione del piano performance è necessario che i risultati raggiunti in un anno vengano esaminati, nel loro complesso, prima dell'avvio del ciclo nell'anno successivo, in modo da individuare i correttivi da apportare per migliorare la performance stessa nell'anno successivo.

Le ricadute della valutazione non possono limitarsi all'erogazione dei premi di produttività, ma devono puntare al perseguimento di tutti gli istituti premiali ed anche a modificare l'assetto organizzativo; questo, infatti, va costruito anche tenendo presente le competenze acclamate nei vari settori. E per poter utilizzare tutti gli istituti legati alla valutazione (maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 2016/2018, progressioni economiche) occorre, come già ampiamente sottolineato una adeguata differenziazione tra i vari giudizi espressi.

7 ottobre 2021

L'OIV  
f.to Pietro Curzio

prot. n. 1682 dell'8/10/2021

Allegato n. 1 Dati su performance individuale, sistema di controllo, trasparenza, standard di qualità

Allegato n. 2 Report sulle valutazioni del personale del comparto e dei dirigenti

## **Dati su**

### **A) Performance individuali**

A tutto il personale sono stati attribuiti gli obiettivi;

I giudizi espressi sono nell'allegato n. 2;

Non sono state attivate procedure di conciliazione

### **B) Sistema di controllo**

Vi è il sistema di contabilità anche sulle singole ricerche, mentre manca un sistema di controllo di gestione sulle varie attività;

### **C) sulla trasparenza**

Per ciascuno dei dati da pubblicare obbligatoriamente nelle pagine del sito denominate Amministrazione trasparente non vi è una banca dati centralizzata, ma ciascuna struttura contiene propri file e l'inserimento dei dati è manuale; è affidata dunque al responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato di curare la pubblicazione, fatto salvo il ruolo di vigilanza del RPTC e dello stesso OIV.

L'istituto è dotato di un sistema per conteggiare le visite alle singole pagine, ma non si è dotato di un sistema di interlocuzione con cittadini o utenti per varie finalità (misurazione del livello di interesse sulla qualità delle informazioni pubblicate, raccolta di proposte per migliorare la sezione)

### **D) Sugli standard di qualità**

L'IRES ha definito standard di qualità per le proprie ricerche dal 2007 e sottopone a revisione tali standard ogni 3 anni.

## Report sulle valutazioni effettuate

### Dirigenti

<b>Punti attribuiti</b>	<b>Numero dirigenti</b>
<b>100</b>	<b>1</b>
<b>99</b>	<b>2</b>
<b>98</b>	<b>2</b>

### Posizioni Organizzative

<b>Punti attribuiti</b>	<b>Numero posizioni organizzative</b>
<b>100</b>	<b>6</b>
<b>98</b>	<b>5</b>
<b>90</b>	<b>3</b>

### Comparto

<b>Punti attribuiti</b>	<b>Numero collaboratori</b>
<b>100</b>	<b>8</b>
<b>98</b>	<b>11</b>
<b>96</b>	<b>4</b>
<b>94</b>	<b>4</b>
<b>72</b>	<b>1</b>