



Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009)

**Giovanni Succio
Ida Marandola
Fabrizio Pescatori**

PRESENTAZIONE

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell' Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA) in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lett. a) del decreto legislativo n.150/2009, che individua, tra i compiti dell'OIV, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni e la elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Appare necessario, prima di entrare nel merito della presente relazione, accennare brevemente ad alcuni aspetti circa il contesto in cui ha operato l'Ente nel periodo di riferimento.

Preme in particolare sottolineare che l'attività dell'INEA è stata certamente condizionata dal periodo di commissariamento che ha abbracciato la fine dell'anno 2010 e il primo trimestre 2011. Tale periodo si è concluso con la ricostituzione degli Organi – Consiglio di Amministrazione nominato con Decreto del Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali n. 0028792 del 17.12.2010 e Presidente nominato con DPCM del 9.03.2011 – entrambi insediatisi solo il 23 marzo 2011.

Come si accennava la situazione sopra descritta ha determinato alcuni disagi a livello organizzativo e gestionale, anche per ciò che riguarda l'individuazione degli obiettivi strategici da perseguire.

Tuttavia, nonostante le difficoltà di contesto sopra accennate, l'Ente, come sarà descritto con maggior dettaglio nei paragrafi che seguono, ha ottemperato a quanto previsto dalla normativa vigente, sviluppando e implementando un sistema di misurazione e valutazione coerente con il quadro normativo di riferimento nonché con gli indirizzi forniti dalla CIVIT.

La relazione si articola in 7 sezioni:

1. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione;
2. Integrazione con il ciclo di bilancio ed i sistemi di controllo interni;
3. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di valutazione;
4. definizione e gestione degli standard di qualità;
5. Coinvolgimento degli stakeholder;
6. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV;
7. Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance.

Nello svolgimento della propria attività l'Organismo Indipendente di Valutazione non si è potuto avvalere di una struttura interna all'INEA a causa della difficoltà, da parte degli organi di indirizzo amministrativo, di individuare personale che possa dedicarsi in via esclusiva a questa attività, anche alla luce della limitatezza del numero del personale di ruolo. Tuttavia si è ritenuto opportuno sensibilizzare l'amministrazione sull'utilità di istituire una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, con competenze specifiche nell'ambito della valutazione del personale e della misurazione delle performance.

La presente relazione è accompagnata da tre allegati che costituiscono parte integrante della stessa.

INDICE

1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
2. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI
3. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE
4. DEFINIZIONE E GESTIONE DI *STANDARD* DI QUALITÀ
5. COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDER*
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV
7. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*
8. ALLEGATI

1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

1.1 Performance organizzativa

1.1.1 Definizione degli obiettivi, misurazione e valutazione

Il Consiglio di Amministrazione dell'Inea si è insediato, come accennato in premessa, solo a fine marzo 2011. Pertanto ai fini dell'individuazione degli obiettivi strategici si è fatto riferimento a quelli contenuti nel Piano Triennale adottato dal precedente CdA.

Sulla base di detti obiettivi, il Direttore Generale ha individuato, con le modalità di condivisione previste dal "Sistema di valutazione e misurazione della performance dell'Inea", gli obiettivi da assegnare ai Dirigenti dei due Uffici Dirigenziali e questi ultimi a loro volta, hanno individuato, gli obiettivi operativi da assegnare al personale afferente al proprio ufficio. L'intero sistema è stato applicato su tutto il personale tecnico-scientifico e amministrativo dell'Istituto che conta complessivamente 234 unità.

Per ogni programma sono state individuate le unità organizzative responsabili, gli indicatori di risultato e i tempi di svolgimento. Inoltre, sulla base della missione istituzionale e degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente con il provvedimento di conferimento dell'incarico, sono stati individuati ulteriori obiettivi operativi da perseguire nel corso dell'anno.

Le relazioni relative alla individuazione di tali obiettivi, con indicazione analitica dei relativi indicatori, dei programmi di attività con relativi termini e del numero di unità di personale assegnato alla realizzazione di ciascun obiettivo, nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi stessi, saranno ratificati dall'attuale CdA in sede di approvazione del Bilancio consuntivo 2011.

Gli obiettivi individuati dall'Istituto nel Piano della performance sono coerenti con i requisiti metodologici di cui all'art. 5 del decreto n. 150/2009 e alla delibera CIVIT n. 89/2010.

Quanto emerso dal processo di valutazione, nonché il particolare contesto in cui le attività si sono svolte è stato riportato nella presente relazione e relativi allegati, che rappresenta, quindi, un quadro di sintesi di quanto fatto dall'Ente nel 2011 in tema di misurazione e valutazione della performance.

1.2 Performance individuale

1.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Come accennato nel paragrafo precedente, l'Istituto Nazionale di Economia agraria, per l'anno 2011, ha assegnato obiettivi al personale con qualifica dirigenziale (Direttore generale, Dirigente UPB1 e Dirigente UPB2), ai 114 dipendenti di ruolo dislocati tra le sede centrale (79 unità) e le sedi regionali (35 unità) e ai 120 dipendenti a tempo determinato dislocati tra amministrazione centrale (82 unità) e sedi regionali (38 unità).

Tutti gli obiettivi individuali sono coerenti con quelli di carattere strategico, e hanno coniugato le attività di pertinenza delle unità organizzative coinvolte.

In coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Inea, i Dirigenti delle due UPB, sulla base degli indirizzi forniti dal Direttore Generale, hanno individuato, previa condivisione con il personale a loro assegnato, gli obiettivi operativi da affidare ai Servizi amministrativi, tecnici e della ricerca, all'Ufficio di Segreteria e all'Ufficio controllo di gestione, al Settore rendicontazioni e alle Sedi regionali.

Per ogni obiettivo è stato individuato il relativo indicatore, il programma di attività, il personale coinvolto per ogni programma di attività e le relative scadenze.

1.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Nel rispetto delle modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Inea, successivamente all'attività di monitoraggio condotta, ogni trimestre, durante il corso dell'anno è stata effettuata l'attività di verifica del conseguimento del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le attività di monitoraggio e verifica sono state svolte attraverso l'analisi dei dati estratti dal Sistema informativo contabile URBI, dal Protocollo informatico in dotazione all'Istituto, nonché dal database predisposto e gestito dal Servizio D dell'Istituto.

I dati sono stati poi acquisiti dai dirigenti delle UPB1 e UPB2. La comunicazione finale dell'esito della valutazione al soggetto valutato è stata fatta direttamente dal valutatore all'esito di colloqui individuali.

E' necessario evidenziare che con riferimento alle modalità di attribuzione dei livelli di performance ai sensi dell'art. 19, comma 1 del D.Lgs 150/2009, non si è resa possibile la compilazione delle graduatorie delle valutazioni individuali del personale dell'Istituto per la vigenza dell'Intesa firmata il 4 febbraio 2011 dai ministri della Funzione pubblica e del Lavoro e Politiche sociali con i sindacati della funzione pubblica aderenti a Cisl, Uil, Ugl, Cida, Confsal e Usae, che recita *“Per l'applicazione dell'art. 19, comma 1 del d.lgs. 150/2009 potranno essere utilizzate esclusivamente le risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione del comma 17 dell'art. 61 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 133/2008 (c.d. dividendo dell'efficienza)”*.

Con riferimento poi al personale con profilo di ricercatore e tecnologo, in attesa della definizione di criteri e target da parte dell'ANVUR e/o del Comitato interno di valutazione (si ricorda che l'Istituto non è ricompreso negli enti vigilati dal MIUR) il sistema di monitoraggio e valutazione della performance è stato in questa prima fase misurato sul grado di soddisfacimento del committente e quindi sulla correlata approvazione dei risultati delle ricerche eseguite.

Con riferimento a questo aspetto l'OIV ha chiesto agli Organi dell'Istituto di rendere più trasparente ed integrale questa fase del sistema di valutazione della performance dei ricercatori e tecnologi con l'erogazione di uno specifico questionario al committente da pubblicare poi in una area dedicata sul sito web dell'Istituto.

1.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato predisposto, a seguito di specifiche direttive dell'OIV ed ha coinvolto la dirigenza dell'Istituto a tutti i livelli, nonché le organizzazioni sindacali.

In relazione alle organizzazioni sindacali si evidenzia la contrarietà all'applicazione del Sistema, anche alla luce di un'interpretazione dell'Accordo tra Funzione Pubblica ed Organizzazioni Sindacali del 4 febbraio 2011. In particolare, secondo tale tesi, tale accordo avrebbe di fatto “sospeso” l'applicazione dei Titoli II e III del D.lgs. n.150/2009.

2.2 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il giudizio sul funzionamento del Sistema di valutazione, in questa prima fase di attuazione, è positivo.

Naturalmente, vanno richiamate talune criticità legate al contesto di riferimento dell'INEA che hanno, in questo primo periodo, precluso un puntuale rispetto delle fasi e dei tempi in cui si articola il ciclo della performance e in parte anche limitato il ruolo dei soggetti coinvolti.

Il Ministero delle politiche Agricole Alimentari e Forestali nel corso degli anni 2010 e 2011 non ha emanato la Direttiva madre contenente gli indirizzi e quindi gli obiettivi strategici.

A questo si è aggiunto il periodo di instabilità degli Organi dell'Istituto che ha caratterizzato la fine del 2010 e l'inizio del 2011.

Pur tuttavia va segnalato un positivo apporto in termini di proposizione e controllo del Direttore generale e dei Dirigenti dell'UPB1 e UPB2, che hanno articolato in puntuali ed articolate direttive gli obiettivi strategici traducendoli in obiettivi operativi.

L'OIV ha costantemente interagito con i soggetti interessati, ed in primo luogo con la direzione generale, i Dirigenti e con l'Ufficio Controllo di gestione.

2.3 Infrastruttura di supporto

Si segnala che l'Istituto dispone di un sistema informatico dedicato alla raccolta e l'analisi dei dati ai fini della misurazione della *performance*.

Va, inoltre, segnalato il decisivo apporto in questo campo da parte del Direttore generale che ha sostenuto fortemente il gruppo di lavoro che si è cimentato nell'implementazione della contabilità analitica e delle correlate attività dell'ufficio Controllo di gestione.

2.4 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

Il contesto in cui opera l'Istituto non ha permesso fino a questo momento di creare un circolo virtuoso tra il piano della performance, il sistema di misurazione e valutazione e le decisioni del vertice politico-amministrativo e della dirigenza. Al riguardo si auspica per il futuro una maggiore stabilità degli Organi di vertice.

2. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

A decorrere dal 2011 (e quindi ad iniziare dal bilancio consuntivo 2011), l'Istituto ha introdotto ed implementato un nuovo sistema contabile completamente integrato tra le scritture di bilancio ed i sistemi di controllo. Per tale ragione si ritiene opportuno trattare l'integrazione con il ciclo di bilancio unitamente all'integrazione con i sistemi di controllo interni.

Il sistema è stato progettato proprio partendo dal sistema di programmazione e controllo, per poi strutturarsi nella contabilità economica e, ancora ad un livello superiore, alla contabilità finanziaria secondo gli schemi previsti dalla normativa vigente.

La scelta è nata dalla constatazione che l'Inea è una "azienda" che opera per commessa: le commesse sono rappresentate dai progetti che vengono commissionati all'Istituto dai diversi enti. I progetti sono soggetti a specifica ed analitica rendicontazione dei costi diretti e, nel contempo devono farsi carico, pro-quota, anche dei costi generali.

Si è perciò ritenuto di progettare un sistema che all'atto della registrazione contabile di ogni singola operazione, alimenti contestualmente la contabilità finanziaria, la contabilità economica e la contabilità per progetto. In tal modo il sistema consente all'atto della registrazione di imputare al singolo progetto, da un lato, i costi diretti per il loro intero valore ed i costi indiretti per una quota calcolata in base ad alcuni "driver" di ripartizione predeterminati.

Va precisato che nella implementazione del nuovo sistema contabile si è proprio partiti dalla mappa dei processi esistenti in Istituto e da una loro totale riprogettazione nell'ottica di strutturare un sistema automatico di rendicontazione dei progetti e di controllo delle performance. Questo ha consentito di progettare e realizzare soluzioni organizzative coerenti tra il ciclo contabile e il ciclo delle valutazioni.

In particolare, l'intero sistema si basa su due processi principali che sono il ciclo attivo, con cui si accertano le entrate derivanti dai progetti commissionati, e il ciclo passivo, con cui si impegnano le spese per lo svolgimento delle attività. Il completamento contabile di questi due processi richiede alcuni passaggi organizzativi che rendono l'intera procedura trasparente in termini di responsabilità e tempi di attuazione, fornendo immediatamente i dati necessari per la valutazione.

L'obiettivo finale della riprogettazione complessiva della contabilità è quello di avere un sistema più efficiente e trasparente, capace di produrre in tempo reale i rendiconti dei progetti e la contabilità finanziaria come richiesto dalla normativa vigente.

3. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'amministrazione dell'Istituto Nazionale di Economia Agraria, nel rispetto delle Delibere Civit n. 150/2010 e n. 2/2012, ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2011 – 2013 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2011, aggiornato dal medesimo con la deliberazione del 22 febbraio 2012.

L'Istituto ha condotto un'attenta analisi delle fattispecie interessanti le sue specificità quale Ente di ricerca socioeconomica in campo agricolo, agroindustriale, forestale e della pesca, ed ha potuto individuare ed elaborare le tematiche in esso adottate.

L'Istituto ha nominato il Responsabile della Trasparenza che ha provveduto, coadiuvato dal Direttore Generale dell'Istituto e dall'OIV, a selezionare, sviluppare ed implementare le funzioni ad esso attribuite, definendone l'organizzazione e le funzioni dell'Ufficio Dirigenziale dei Servizi amministrativi e dell'Ufficio Dirigenziale dei Servizi tecnici della Ricerca, quindi approvate ed adottate dall'Istituto stesso.

L'Istituto ha pubblicato sul sito istituzionale www.inea.it nella "home page" la sezione area dedicata alla "Trasparenza, valutazione e merito", consentendo facilità di accesso e fruibilità libera per tutti gli stakeholders interessati.

L'Istituto non ha ancora organizzato eventi legati alle "Giornate per la trasparenza" e pertanto, si rinviano ad altra Relazione le osservazioni sulle modalità di organizzazione, sul loro svolgimento e sul grado di partecipazione.

Le criticità emerse nell'attuazione dei nuovi modelli di indagine e valutazione sono individuabili nella difficoltà di diffondere al suo interno la "cultura" delle performance applicata ai ricercatori che, come noto, rappresentano il nucleo principale delle attività dell'Istituto. Occorrerà pertanto sviluppare un sempre maggiore coinvolgimento degli stessi nella definizione ed attuazione degli obiettivi di medio lungo periodo.

L'OIV inoltre è del parere che, sebbene l'attività di ricerca svolta dall'Istituto ottenga indubbi successi con l'acquisizione di importanti e costanti attività di ricerca commissionate dai diversi "clienti", sia opportuno sviluppare nuove tecniche di marketing applicate alla specificità e qualità della ricerca svolta.

Sul sito dell'Istituto nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" esiste un'area, denominata "partecipa alla trasparenza", dedicata alle osservazioni degli utenti stakeholder quali: chiarimenti, segnalazioni relative alla completezza, correttezza, precisione e tempestività delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale. Il sistema software adottato consente di censire il solo nominativo ed email dell'utente richiedente ed a cui è dedicato uno spazio per inserire le osservazioni da trasmettere all'Istituto per migliorare il servizio offerto.

Gli attuali dati di feedback ottenuti non consentono al momento di esprimere un giudizio sul livello di interesse dei dati pubblicati a cura dell'Istituto.

L'OIV ha evidenziato la necessità per l'Istituto di procedere adottando la logica del miglioramento nel tempo continuo, in virtù delle implementazioni attuabili.

L'OIV attesta che quanto riportato dal Responsabile della Trasparenza sul sito istituzionale tra quanto dichiarato dai dirigenti e riportato dal Responsabile risponde a principi di attendibilità e veridicità.

4. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITÀ

L'OIV, per quanto di sua competenza, ha posto l'attenzione sulle attività poste in essere dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di cui all'art. 57 del D. Lgs. 30.03.2011, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Il Comitato con funzioni propositive, consultive e di verifica ha quale obiettivo l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comitato opera attraverso tre Commissioni permanenti:

- Commissione pari opportunità e contro le discriminazioni;
- Commissione per il mobbing;
- Commissione per la valorizzazione del benessere.

Le proposte, le conclusioni ed i documenti sono sottoposti all'esame collegiale del Comitato per l'approvazione definitiva.

Il Comitato in data 14.03.2012 ha redatto una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Nello specifico è emerso che la situazione del personale per quanto riguarda le pari opportunità e le discriminazioni non presenta aspetti critici.

Il personale impiegato (a tempo indeterminato e determinato) dell'Istituto mostra una prevalenza del numero di donne (65,8%) rispetto agli uomini (34,2%).

Tra le attività attuate dall'Inea occorre indicare:

- l'adozione del Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.10.2010 con lo scopo di agire sia in via preventiva, sia successiva ad eventi di mobbing con individuazioni di soluzioni adeguate;
- il disciplinare dell'attività di telelavoro che può essere svolta, in via sperimentale, dai dipendenti a tempo determinato ed indeterminato, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 09.09.2011.

L'OIV si esprime favorevolmente alle attività sviluppate dal Comitato.

5. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

In ordine al coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni si ritiene di dover precisare che la forte instabilità che ha caratterizzato la vita dell'Istituto non ha contribuito, né facilitato questa attività.

Pur tuttavia sono garantiti la condivisione ed il coinvolgimento degli stakeholder nelle fasi di definizione degli obiettivi, di comunicazione della strategia dell'amministrazione, nella fase di comunicazione dei risultati raggiunti, nella definizione degli standard di qualità, nell'elaborazione del programma triennale della trasparenza e dell'integrità e nel processo di individuazione dei dati da pubblicare.

Tutti i documenti di programmazione prodotti dall'Istituto sono stati poi messi a disposizione di tutti gli interessati mediante pubblicazione sul sito istituzionale. Tale iniziativa ha notevolmente migliorato la conoscibilità delle strategie adottate dall'Ente.

Con riferimento invece al coinvolgimento degli stakeholder esterni nelle politiche perseguite dall'Amministrazione si segnala che la prima iniziativa legata alle "Giornate della trasparenza" si svolgerà nel mese di maggio.

Rispetto, infine, al coinvolgimento nell'ambito del processo di definizione degli standard di qualità, occorre premettere che tra l'attività istituzionale svolta dall'Inea non rientra l'erogazione di servizi agli utenti con conseguente limitazione della rilevanza di eventuali indagini sul grado di soddisfazione di utenti esterni.

Su questo aspetto l'OIV ritiene che l'amministrazione debba fare uno sforzo per identificare, tra le attività svolte, quelle che possono in qualche modo rientrare nella tipologia dei "servizi a terzi". Tale attività renderebbe facilitato il coinvolgimento degli stakeholder esterni.

6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

L'attività programmata è stata, nel corso dell'anno, oggetto di costante monitoraggio.

In particolare, si è provveduto ad una prima valutazione delle azioni intraprese e dei risultati raggiunti all'inizio di ottobre. La suddetta attività è stata svolta dal Servizio controllo di gestione e, per la parte di competenza dall'OIV e con il coinvolgimento dei dirigenti titolari delle unità organizzative interessate. Nel mese di gennaio 2012 si è svolto il monitoraggio finale per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Le attività di monitoraggio e verifica del raggiungimento degli obiettivi, si sono svolte con l'ausilio sia dei dati estratti dal Sistema informativo contabile URBI, dei dati contenuti nel database predisposto e gestito dal Servizio D che con la somministrazione di una scheda nella quale i titolari delle unità organizzative hanno riportato, per ciascun obiettivo loro assegnato, l'attività svolta, il grado di realizzazione dell'indicatore e i tempi e la redazione di una relazione.

L'attività dell'OIV si è realizzata in sei sedute collegiali svoltesi nell'anno 2011, oltre che in un costante contatto con gli organi di indirizzo e di gestione, con la dirigenza e con l'Ufficio Controllo di gestione. L'attività collegiale è certificata con appositi verbali.

Tenuto conto della rilevanza e della peculiarità dell'attività di valutazione, l'OIV ha, quindi, elaborato una metodologia tale da assicurare la massima trasparenza ed imparzialità nel pieno rispetto dei compiti ad esso affidati dalla legge.

Con riferimento all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione questo OIV, come già sottolineato nei paragrafi precedenti, ha preso visione dell'apposita scheda compilata dal responsabile della trasparenza analizzando tutte le informazioni in essa contenute, la cui attendibilità è stata accertata.

7. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Con riferimento alla trasparenza ed alla integrità l'Organismo Indipendente di Valutazione ha verificato la presenza nel sito istituzionale dell'Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA) di una apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "Trasparenza, valutazione e merito". Nell'ambito del "Programma triennale della trasparenza e l'integrità 2011" approvato con delibera CdA 28 giugno 2011 e poi aggiornata con delibera 22 febbraio 2012, in coerenza con quanto prescritto dalla delibera CIVIT n. 105/2010 il completamento della pubblicazione dei dati sul sito web dell'Istituto. A tale riguardo il responsabile per la trasparenza, ha curato nel corso del 2011, l'implementazione della pubblicazione dei dati previsti, migliorando la fruibilità delle informazioni. In tale sezione sono stati pubblicati tutti gli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance e al ciclo della performance organizzativa ed individuale.

Sono inoltre stati pubblicati:

- i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione;
- i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative;
- le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati;
- i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;

Anche la presente relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, comprensiva degli allegati, viene resa disponibile in tale sezione del sito istituzionale.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha richiesto che tra gli obiettivi strategici del prossimo Piano triennale della performance dell'Istituto Nazionale di Economia Agraria (INEA) sia prevista la predisposizione e la pubblicazione del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", garantendo forme diffuse di controllo, di consultazione e di partecipazione da parte di tutti gli stakeholder interni ed esterni.

In tema di pari opportunità, come già accennato nel paragrafo 4, l'Istituto ha avviato una serie di attività con la nomina dei componenti e del presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, contro le discriminazioni e i fenomeni di mobbing e per il benessere organizzativo (CUG) secondo quanto previsto dalla legge n. 183/2010 e dalle direttive dei Ministri per le pari Opportunità e per l'Innovazione. Inoltre, è stato richiesto che, nell'ambito del processo di analisi del contesto interno, siano previste apposite valutazioni sul livello di sensibilità dei bisogni rilevati rispetto a possibili discriminazioni (di genere, disabilità, razza, etnia, gruppi sociali ed altro ancora). Ciò allo scopo di integrare il tema delle pari opportunità nel piano delle performance e di definire obiettivi strategici e gestionali orientati al tema delle pari opportunità.

In relazione al benessere organizzativo, è stata avviata una analisi degli indicatori di benessere organizzativo che ha fatto parte dell'obiettivo strategico contenuto nel Piano triennale 2011 – 2013, relativo all'analisi del contesto esterno ed interno.

L'ente ha proceduto nel corso del 2011 alla valutazione del rischio stress lavoro correlato adottando gli indicatori conformi alla direttiva del Ministero del Lavoro del 18.11.2010 e definendo criteri coerenti con le linee guida CIVIT n. 112/2010, riferiti a: tasso di assenze per malattia, tasso di dimissioni volontarie, tasso di infortuni e malattie professionali, rapporto tra personale flessibile e a tempo indeterminato, vertenze con singoli lavoratori, giudizi di inidoneità totale o parziale, richieste di visite straordinarie, dati su altri rischi ambientali specifici.

Inoltre sono stati indagati collegialmente: i processi e rapporti sociali in ambiente di lavoro, i processi organizzativi e relazionali, le caratteristiche degli ambienti di lavoro, le forme di crescita professionale e di valorizzazione del risultato, la gestione delle diversità, i ruoli organizzativi assegnati, l'interfaccia casa/lavoro.

Con riferimento, infine, al grado di condivisione del sistema di valutazione, pur esprimendo l'OIV un apprezzamento per quanto fin qui realizzato, ritiene possibile un miglioramento ulteriore di questo aspetto del sistema. E' stato pertanto proposto agli organi di attivare una indagine, attraverso una somministrazione di apposito questionario, rivolta ai dipendenti tutti ed ai titolari di posizioni organizzative.

Le attività di monitoraggio e verifica del raggiungimento degli obiettivi sono state svolte attraverso l'analisi dei dati estratti dal Sistema informatico contabile URBI, dal Protocollo informatico in dotazione all'Istituto, nonché dal database predisposto e gestito dal Servizio D dell'Istituto (Infrastrutture di supporto).

Per quanto attiene invece alla valutazione della performance individuale si fa presente quanto segue:

Il trattamento economico del personale tecnologo/ricercatore non presenta una voce stipendiale variabile legata al raggiungimento dei risultati e degli obiettivi.

Fino a quando non sarà chiarito come collegare i risultati della valutazione al trattamento economico di questa categoria del personale, non sarà possibile attuare il Sistema di misurazione e di valutazione della performance all'interno dell'intero Istituto. Il Sistema infatti è costruito in modo tale che il conseguimento degli obiettivi da parte dei Responsabili delle strutture sovraordinate in cui si articola l'organizzazione dell'ente dipende dal raggiungimento degli obiettivi raggiunti dai Responsabili delle strutture gerarchicamente sottordinate e dal personale insediato nelle stesse.

Infatti:

- il punteggio attribuito al personale non dirigenziale coincide col punteggio conseguito dall'unità organizzativa cui è assegnato, rimodulato secondo il coefficiente di presenza di ciascuno;
- il punteggio attribuito al personale non dirigenziale in posizione di responsabilità (può trattarsi sia di personale ricercatore/tecnologo che di personale dei livelli IV-VIII) coincide col punteggio conseguito dall'unità organizzativa da essi diretta;
- il punteggio attribuito ai dirigenti di II fascia corrisponde alla media dei punteggi conseguiti dalle unità organizzative incardinate nel proprio ufficio dirigenziale.
- il punteggio attribuito al Direttore generale corrisponde alla media dei punteggi conseguiti dai due uffici dirigenziali incardinati nella propria direzione generale.

8. ALLEGATI

8.1 Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura del Responsabile della trasparenza;

8.1 Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura dell'OIV

8.3 Documento di attestazione