

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA
DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI
CONTROLLI INTERNI - ANNO 2017**

(Articolo 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. n. 150/2009)

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 – articolo 14, comma 4, lettere a) e g) – assegna agli Organismi Indipendenti di Valutazione il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando allo scopo una relazione annuale.

La presente Relazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni dell'INRiM nel 2017, tenendo conto anche della evoluzione delle attività dell'Ente sino alla data della sua predisposizione.

Per la stesura del documento si è tenuto conto, per quanto applicabili, degli indirizzi operativi forniti dall'ANVUR lo scorso anno; inoltre, la stessa ANVUR lo scorso anno ha comunicato che gli OIV degli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal MIUR non sono obbligati a seguire le indicazioni contenute nella delibera della CIVIT n. 23 del 16 aprile 2013.

Una specifica importanza ha rivestito, in aggiunta, l'esame dei documenti del precedente OIV, ricchi di interessanti spunti di riflessioni, in particolare, l'analisi della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativa al precedente anno (2016).

Il monitoraggio dell'OIV nel 2017

Nel 2017 l'Organismo ha svolto i propri compiti in regime di proroga – come disposto dal Decreto del Presidente n. 1 del 12 gennaio 2017 – al fine di garantire la continuità dell'esercizio delle funzioni previste dal d. lgs n. 150/2009 e dalle Linee Guida dell'ANVUR. Ha svolto le seguenti attività:

- analisi ed esame delle delibere ANAC emesse nel 2017;
- analisi ed esame delle delibere ANVUR emesse nel 2017;
- monitoraggio di I° livello sul ciclo integrato Performance-Trasparenza 2017;
- attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza;
- proposta di valutazione del Direttore Generale per l'anno 2016;
- elaborazione e redazione del documento *“Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione,*

Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale Ricerca Metrologica (INRiM)

trasparenza e integrità dei controlli interni – Anno 2016”;

- validazione della “*Relazione sulla Performance – anno 2016*”.

La proroga dell'OIV è stata fissata fino all'entrata in carica del nuovo componente. Avvicendamento che si è concretizzato i primi giorni del mese di novembre 2017, con l'insediamento del nuovo OIV, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 46 del 10 ottobre 2017.

Il nuovo OIV ha svolto, il 15 dicembre 2017, un primo incontro con il Direttore Generale per una ricognizione generale delle principali tematiche aperte.

Sono, altresì, intervenute rilevanti novità normative, che hanno reso il contesto interno ed esterno particolarmente articolato e, per molti aspetti, ancora in divenire.

Il 19 dicembre 2017 il Consiglio di Amministrazione dell'Ente ha deliberato la nomina del nuovo Direttore Generale per il quadriennio 2018-2021, posticipando ai primi mesi del nuovo anno l'avvicendamento in carica.

Il 7 giugno 2017 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale (n.130) il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 (in vigore dal 22 giugno 2017) recante “*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124*”.

La delega del governo prevedeva interventi volti alla semplificazione, alla razionalizzazione e a una maggiore integrazione della gestione della performance con quella economico finanziaria e con i sistemi di controllo interni. Il nuovo testo non stravolge l'impianto del decreto Brunetta, ma ne modifica alcuni aspetti profilando delle buone opportunità di sviluppo per la Pubblica Amministrazione in generale, integrandosi invece in modo del tutto coerente con la disciplina già in vigore nel settore universitario e della ricerca. Come richiamato anche dalla stessa ANVUR “*Il nuovo d.lgs.150/09 attribuisce agli OIV compiti valutativi più incisivi, a partire dal potere vincolante che il Legislatore gli attribuisce nell'aggiornamento, che diventa annuale, del documento che esplicita le metodologie di valutazione della performance adottate dall'amministrazione (il riferimento è al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance previsto dall'art.7, c.1). L'OIV in sostanza dal garantire semplicemente il rispetto delle procedure, interviene adesso sulla qualità delle scelte metodologiche dell'amministrazione, che essendo aggiornate annualmente si fanno meno rigide.*”

Un'altra importante novità riguarda l'entrata in vigore – il 10 dicembre 2016 – del D. Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, di semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca. Il decreto legislativo n. 218/2016, adottato in attuazione della legge n. 124/2015, interessa tutti gli enti pubblici di ricerca nazionali. Per quelli vigilati dal MIUR, tra i quali l'INRiM, sono previste, in alcuni casi, disposizioni speciali che si riflettono anche sulla programmazione strategica, sulla valutazione e sulla performance.

Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale Ricerca Metrologica (INRiM)

In particolare, l'articolo 17 prevede che, ferma restando la valutazione, compiuta dal singolo Ministero vigilante, in ordine alla missione istituzionale di ciascuno degli Enti, l'ANVUR debba redigere apposite linee guida in tema di metodologie per la valutazione dei risultati della ricerca, organizzativi ed individuali, di concerto con la Consulta dei Presidenti degli Enti di Ricerca.

A seguito di approvazione da parte della Consulta dei Presidenti degli Enti Pubblici di Ricerca, nella seduta del 6 giugno 2017, e di deliberazione da parte del Presidente dell'ANVUR, 9 giugno 2017, n. 11, sono state adottate le “*Linee Guida per la Valutazione degli Enti Pubblici di Ricerca a seguito del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218*”, con riferimento alla valutazione della qualità dei processi, dei risultati e dei prodotti delle attività di ricerca e delle attività di terza missione.

Tuttavia, come chiarisce il comma 6 dello stesso articolo 17 del D. Lgs. n. 218/2016, le predette Linee Guida non si applichino agli EPR vigilati dal MIUR, per i quali l'articolo 5 enfatizza, nell'attribuzione delle risorse, il ruolo della programmazione strategica e della valutazione dei risultati della ricerca effettuata dall'ANVUR.

Il decreto 218/2016, che ancora deve dispiegare tutti i suoi effetti, prevede anche nuovi attori con i compiti di seguito sinteticamente illustrati:

- a) **Consulta dei Presidenti:** formula proposte per la redazione, l'attuazione e l'aggiornamento del Programma nazionale della ricerca alla PCM e ai Ministeri vigilanti; relaziona periodicamente alla PCM e ai Ministeri vigilanti sullo stato di attuazione della Carta europea dei ricercatori e del codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori;
- b) **Comitato di esperti,** presso PCM, con compiti consultivi e di monitoraggio inerenti al Programma Nazionale per la Ricerca;
- c) **Consiglio Nazionale dei ricercatori e tecnologi,** presso il MIUR che formula pareri e proposte ai Ministeri vigilanti e alla PCM sulle tematiche attinenti la ricerca.

Particolarmente foriere di intenso lavoro sono le norme che richiedono la revisione e l'adeguamento dello Statuto e dei Regolamenti. Gli Enti, nei propri statuti e regolamenti devono, tra l'altro, assicurare ai

Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale Ricerca Metrologica (INRiM)

ricercatori e tecnologi:

- la valorizzazione professionale;
- adeguati sistemi di valutazione;
- rappresentanza elettiva di ricercatori e tecnologi negli organi scientifici e di governo degli enti.

Inoltre, i ricercatori e i tecnologi devono, per le finalità che qui interessano:

- osservare le pratiche etiche riconosciute e applicate nelle rispettive discipline di ricerca;
- operare nella osservanza dei vincoli procedurali vigenti;
- assicurare una gestione finanziaria dei fondi utilizzati nel rispetto dei vincoli di trasparenza ed efficienza contabile;
- favorire la divulgazione delle attività di ricerca;
- rendere verificabili le attività di ricerca espletate;
- garantire un aggiornamento professionale continuo.

Il regolamento di Amministrazione, finanza e contabilità deve essere adottato in conformità ai principi di cui al D. Lgs. 31 maggio 2011, n. 91, con la previsione di sistemi di contabilità economico-patrimoniale, anche per il controllo analitico della spesa per centri di costo.

Elementi intervenuti nel corso dei primi mesi del 2018

Nel corso del 2018 sono accaduti, all'interno dell'Ente, alcuni avvenimenti di particolare importanza con impatto diretto sui temi oggetto della presente relazione, il più importante dei quali consiste nella nomina del nuovo Direttore Generale, dott. Moreno Tivan, insediatosi il 1 febbraio 2018. Tale avvicendamento, in merito al processo di approvazione del Piano integrato Performance e Trasparenza 2018-2020, ha comportato un ritardo nell'adozione del documento.

Sebbene lo stesso documento fosse inserito all'ordine del giorno della riunione del Consiglio di amministrazione del 30 gennaio 2018, non è stato discusso. Nel relativo comunicato, diramato dal C.d.A. dell'Ente, è riportato che *“Il documento non è stato portato all'attenzione del Consiglio in quanto si è ritenuto di dare modo al nuovo Direttore generale di proporre modifiche/integrazioni.”*

Le motivazioni addotte sono condivisibili, pertanto, in attesa di poter esaminare il documento, l'OIV invita l'amministrazione a redigere il Piano e a presentarlo all'organo di indirizzo politico per l'adozione quanto prima. Nell'incontro avuto il 20 aprile 2018, il neo Direttore Generale ha riferito di essere in procinto di ultimare la stesura del Piano integrato e di poterlo presentare nella prossima riunione utile del C.d.A.

Il lavoro svolto

Le annotazioni, le considerazioni e i suggerimenti di seguito esposti si fondano sull'analisi dei principali documenti istituzionali dell'INRiM: Documento di visione strategica 2010 - 2020; Ciclo Integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione 2017 - 2019; Piano Triennale delle Attività 2017 - 2019; Bilancio di previsione 2017.

Ulteriori riscontri sono stati effettuati dall'OIV, sia analizzando documenti ed elaborati, sia sulla base degli elementi emersi da due incontri avuti con il Direttore Generale, dott.ssa Ines Fabbro, anche in qualità di Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza e Integrità e con il neo Direttore Generale, dott. Moreno Tivan.

L'attività di esame documentale e di interlocuzione diretta si è resa necessaria, oltre che per motivi di natura metodologica, anche in considerazione del fatto che questo OIV si è insediato a metà di dicembre del 2017 e ha dovuto, quindi, ricostruire un quadro cognitivo di contesto, nel tempo a disposizione dall'insediamento alla predisposizione della presente relazione.

Struttura della relazione e destinatari

La presente relazione illustra in primo luogo i temi legati alla gestione del ciclo della performance, all'applicazione del sistema di misurazione, al monitoraggio in materia di trasparenza, al livello di integrazione del sistema dei controlli interni.

Successivamente riassume sinteticamente le problematiche emerse e le possibili aree di miglioramento, per le valutazioni dei destinatari della presente relazione e per il monitoraggio da parte dello stesso OIV, nonché di tutti gli stakeholders, dell'evoluzione e dei progressi compiuti dall'Ente.

La Relazione è trasmessa al Presidente, all'Organo d'indirizzo politico-amministrativo, al Direttore Generale e al Responsabile dell'Anticorruzione e della Trasparenza e Integrità e all'ANVUR.

Si raccomanda la pubblicazione della presente Relazione, in formato aperto, sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto sezione di primo livello "*Controlli e rilievi sull'Amministrazione*", sotto sezione di secondo livello "*Organismi indipendenti di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*".

LA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Come è noto, la qualità del ciclo della performance risente fortemente della qualità del sistema di misurazione adottato, che ne costituisce il perno fondamentale e che può costituire l'anello critico del processo.

L'OIV, nel far presente che l'INRiM ha formalmente adottato il “*Ciclo integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione 2017-2019*” con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 febbraio 2017, attesta che tale adozione è avvenuta nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa ed è coincisa, per la seconda volta, con l'adozione contestuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità.

L'OIV osserva altresì la presenza del “*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*” datato 2012, che costituisce un aggiornamento del sistema del 2011. In disparte da considerazioni di merito sull'efficacia di tale sistema, che questo OIV si riserva di effettuare in corso d'anno, si fa presente che, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 1, del nuovo d. lgs. 150/2009, il Sistema deve essere aggiornato annualmente e sottoposto al parere vincolante dell'OIV. A tal proposito, in parallelo alla stesura del nuovo Piano integrato Performance e Trasparenza 2018-2020, quale fondamentale pilastro complementare, andrebbe assunta una decisione in merito al processo di revisione e aggiornamento del suddetto “Sistema di misurazione e valutazione della performance”.

Processo che dovrà essere portato avanti nei prossimi mesi, al fine di addivenire alla stesura di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione da utilizzare a partire dal ciclo 2019.

Il grado di integrazione con la documentazione strategica

In coerenza con il Documento di Visione Strategica, nel Piano Triennale delle Attività (PTA) 2017 – 2019 sono riportate le azioni strategiche sia a carattere scientifico che a livello organizzativo/gestionale.

L'INRiM organizza gli obiettivi generali e strategici delle sue attività di ricerca per il triennio 2017- 2019 secondo le linee individuate nell'ambito della programmazione comunitaria rappresentata da European R&D Framework Programme Horizon 2020.

Come riportato nel PTA, “*Le quattro Linee Prioritarie individuate in Horizon 2020, Excellent Science, Industrial Leadership, Societal Challenges and Key & Enabling Technologies, trovano corrispondenza nei quattro Obiettivi Generali individuati da EMPIR, definiti nel presente piano di attività triennale come Excellent science: developing basic scientific metrology, Industrial leadership: addressing the innovation gap, Meeting the societal challenges e Key & Enabling Technologies. L'INRiM ha individuato oltre alle linee precedenti una quinta linea prioritaria, comune a tutte le strutture,*

che raccoglie i principali obiettivi strategici legati al ruolo di istituto metrologico nazionale.”



Il suddetto PTA contiene al suo interno preziose informazioni e dati sulle attività di terza missione, che possono essere riassunte in attività di alta formazione, formazione continua e permanente, servizi conto terzi, attività di public engagement, produzione e gestione di beni culturali, brevetti e spin-off.

È interesse dell'OIV continuare a monitorare l'andamento delle linee prioritarie e le attività di terza missione. Particolarmente interessate, sotto quest'ultimo punto di vista, è vista la costituzione di APENet (www.apenetwork.it), la "Rete degli Atenei ed Enti di Ricerca per il Public Engagement" che ha come finalità principale quella di diffondere, promuovere e valorizzare la cultura e le esperienze di Public Engagement, riconosciuto a livello internazionale come un modo nuovo ed efficace di fare didattica e ricerca attraverso la condivisione dei risultati della ricerca e il coinvolgimento di ricercatrici/ricercatori e mondo produttivo, policy makers, studenti delle scuole, cittadini.

A partire dall'insieme di queste azioni strategiche, con delibera n. 3 del 24 gennaio 2017 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato al Direttore Generale 5 nuovi obiettivi, più la prosecuzione di un obiettivo assegnato nel 2015, dai quali, successivamente a un confronto interno con gli uffici, con una logica a cascata, sono state elaborati gli obiettivi generali organizzativi, in termini di compiti e attività per il 2017, affidati agli uffici dell'Amministrazione centrale. Sul portale dell'Ente, nella sotto sezione "Performance" del sito Amministrazione Trasparente (www.inrim.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance) è ben riportato e raffigurato l'albero della performance, con l'attribuzione delle attività ai diversi uffici.

Nell'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale, anche se sul piano sostanziale la forma adottata è accettabile, potrebbe essere il caso, nel futuro, di allinearsi alla direttiva emanata a suo tempo dalla CiVIT, che suggerisce una più chiara declinazione di compiti e obiettivi, nonché la definizione puntuale di pesature, indicatori e target.

Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale Ricerca Metrologica (INRiM)

L'analisi dei principali documenti programmatici dell'Ente ha evidenziato, con riferimento all'esame delle date di approvazione, un disallineamento temporale tra gli stessi documenti e le date di stanziamento in bilancio delle risorse necessarie. Infatti:

- il Bilancio preventivo per l'esercizio finanziario 2017 è stato approvato con delibera del 20 dicembre 2016;
- il Ciclo Integrato della Performance, Trasparenza e Anticorruzione 2017-2019 è stato approvato con delibera del 14 febbraio 2017;
- il Piano Triennale delle Attività 2017-2019 è stato approvato con delibera del 20 luglio 2017;

Va rilevato, peraltro, che gli stanziamenti di bilancio non possono tener conto degli obiettivi operativi che vengono assegnati alle unità organizzative dell'amministrazione successivamente all'approvazione del bilancio preventivo; ciò implica che il Piano della Performance non tiene conto delle risorse finanziarie necessarie per realizzare tali obiettivi.

Tale criticità appare, purtroppo, diffusa nelle pubbliche amministrazioni, condizionata spesso dalle necessità di rispettare i tempi per l'approvazione del bilancio ed evitare l'esercizio provvisorio.

Le modalità di valutazione delle prestazioni lavorative e di utilizzo dei risultati della valutazione

Le modalità di valutazione delle prestazioni lavorative e l'utilizzo dei risultati della valutazione sono oggetto di specifica normativa, peraltro modificata nel tempo, e quindi il richiamo delle norme al Sistema di Valutazione e Misurazione è fondamentale per definire la cornice entro la quale si colloca sia la valutazione della performance organizzativa che quella individuale.

Il novellato articolo 7 del D. Lgs. n. 150/09 dispone che ciascuna amministrazione pubblica adotta e annualmente aggiorna, previo parere vincolante dell'OIV, il Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance, attraverso il quale i diversi soggetti competenti dovrebbero procedere a una valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso (a cura dell'OIV) e a una valutazione annuale della prestazione lavorativa di ciascun dipendente, sia esso personale dirigenziale (a cura del vertice amministrativo) o altro personale (a cura di ciascun dirigente). L'articolo 8 dello stesso decreto regola gli ambiti di misurazione e valutazione della prestazione organizzativa. L'articolo 9 regola gli ambiti di misurazione e valutazione della prestazione individuale, sia per i dirigenti che per il resto del personale.

Pur in presenza di un Sistema organico e formalmente adottato nel 2011, poi aggiornato nel 2012, nell'anno di riferimento l'Ente non presentava dirigenti in servizio, ad esclusione del Direttore Generale. L'OIV ritiene opportuno ricordare come - analogamente ad altri Enti di ricerca - anche l'INRiM non applichi la valutazione della performance individuale al personale tecnologo e ricercatore, a causa di problemi applicativi derivanti dall'attuazione dell'articolo 74, comma 4, del D. Lgs. n. 150/09 e per l'assenza di linee guida in materia. Il DPCM del 26 gennaio 2011, emanato in attuazione del suddetto articolo 74 e con il quale sono stati determinati i limiti e le modalità applicative delle disposizioni del Titolo II e III del D. Lgs. n. 150/2009 ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca, dispone che gli Enti adottano specifiche misure volte a garantire *“misurazione e valutazione della performance dei ricercatori e dei tecnologi, previa definizione di obiettivi, indicatori e standard, individuando fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità, nonché le relative procedure di conciliazione”*. Richiamando quanto richiesto dalla normativa, l'OIV ritiene opportuno evidenziare come non risulti ancora formalizzato alcun atto di indirizzo ministeriale in grado di sciogliere i nodi derivanti dall'applicazione del sistema di valutazione per i ricercatori e tecnologi, così come previsto dal DPCM del 26 gennaio 2011, emanato in attuazione del citato articolo 74. Il DPCM, infatti, dispone che l'ANVUR, d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (oggi Dipartimento della Funzione Pubblica), individui specifici obiettivi, indicatori e standard nonché le modalità per assicurare il ciclo di gestione della performance dei ricercatori e dei tecnologi. Tali modalità operative devono ancora essere elaborate e fornite.

Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale Ricerca Metrologica (INRiM)

L'OIV prende atto che in data 29 settembre 2017, è stato sottoscritto l'accordo di ultrattività dei Contratti integrativi dell'anno 2012, per gli anni 2013, 2014, 2015 e 2016 per tutti i livelli di personale. Tale accordo, che in un primo momento, con delibera del C.d.A. n. 62 del 19 dicembre 2017, ha visto interessato il solo personale tecnico amministrativo (livelli IV-VIII), è stato successivamente esteso anche al personale ricercatore e tecnologo (livelli I-III) con l'adozione della delibera n. 5 del 30 gennaio 2018.

In merito alla produttività, a parere dell'OIV, la mancata erogazione per diversi anni ha effetti negativi sulla performance complessiva dell'Ente e in termini di motivazione del personale; pertanto, invita l'Amministrazione a regolare la mancata erogazione per gli anni passati del suddetto istituto contrattuale, nel rispetto dei principi di selettività e differenziazione di giudizio.

Per il 2018 l'OIV suggerisce di avviare una sperimentazione prefigurando l'adozione di nuovi criteri, anche snelli e semplificati, avvalendosi della necessità di rivedere e aggiornare il Sistema di misurazione e valutazione come richiesto dalle nuove previsioni normative.

IL MONITORAGGIO IN MATERIA DI TRASPARENZA, INTEGRITA' E ANTICORRUZIONE

Con delibera del C.d.A. del 14 febbraio 2017, è stato approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2017-2019 inserito nel documento "Piano integrato per la Performance, la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2017-2019 dell'INRiM"; il documento è stato pubblicato sul sito istituzionale nella apposita sezione Amministrazione Trasparente.

In seguito al cambio del Direttore Generale, l'Ente sta procedendo all'individuazione del nuovo Responsabile della prevenzione della corruzione e responsabile della trasparenza (RPCT), che si presume sarà nominato nel corso dei prossimi mesi.

Il Responsabile PCT, nel corso del 2017, nello svolgimento del proprio compito di sovrintendere il processo di applicazione delle norme sulla trasparenza, in modo particolare vigilando sul corretto funzionamento dell'intero meccanismo e monitorando periodicamente gli obblighi di pubblicazione, anche in ordine alla loro completezza e alla qualità dei dati, ha inviato apposite comunicazioni sia agli Uffici amministrativi sia alle Strutture scientifiche.

Nel 2017 l'OIV ha svolto diversi incontri con il Responsabile della trasparenza, l'ultimo dei quali in data 15 dicembre 2017, durante i quali sono state discusse le azioni e le modalità operative da attuare per un efficace adeguamento agli adempimenti normativi.

Il Responsabile PCT ha redatto la propria Relazione 2017 sullo stato di attuazione del PTPC, effettuando una valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPC, formulando considerazioni generali

e indicando i fattori che hanno determinato l'efficacia delle misure attuate. La Relazione è stata redatta nei tempi previsti ed è pubblicata sul portale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

L'OIV ha proceduto con l'attestazione di propria competenza sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2016 in data 16 maggio 2017, redigendo a tal fine la griglia di rilevazione fornita dall'ANAC. Il documento è pubblicato sul sito dell'Ente.

In data 20 aprile 2018, l'OIV ha provveduto ad attestare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2017. Il documento, pubblicato sul sito dell'Ente e al quale si rimanda per gli approfondimenti, tiene conto della Relazione 2017 del Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, con il quale questo OIV, come già accennato ha svolto un incontro in data 15 dicembre 2017.

Al fine di verificare il costante popolamento e aggiornamento dei dati, l'OIV si riserva per l'anno in corso di effettuare un'attività di monitoraggio e lo svolgimento di periodici incontri con il Responsabile della Trasparenza, o suo referente, al fine di monitorare l'efficacia delle azioni di miglioramento, già intraprese e da intraprendere, per il completamento e aggiornamento della sezione.

IL SISTEMA INTEGRATO DEI CONTROLLI INTERNI

Il sistema dei controlli interni ed il loro livello di integrazione e coordinamento è di interesse dell'OIV per due ordini di motivi: da un lato perché ha l'obbligo normativo di verificare il livello di integrazione dei vari controlli che operano all'interno dell'INRiM e, dall'altro, perché è esso stesso uno dei soggetti coinvolti nella funzione controllo.

I controlli operanti all'interno di una Pubblica Amministrazione, al pari dell'INRiM, in linea teorica sono diversi tra loro e tutti rispondono alla suddivisione classica dei controlli interni:

- il controllo operativo, svolto, in primo luogo, da chi è inserito in un processo nell'ambito della propria attività di routine in osservanza alle procedure previste;
- il controllo di un soggetto esterno alla funzione sul rispetto delle procedure da parte delle varie unità organizzative, assimilabile alla attività di internal auditing, che a seconda delle aree che prende in considerazione può esser declinato in maniera diversa (contabile, finanziaria, qualità, sicurezza informatica, efficienza, risorse umane, appalti, trasparenza, anticorruzione ecc.);
- il controllo sull'adeguatezza delle procedure alle esigenze dell'Ente, tipico della funzione organizzazione, svolta nel momento in cui, svolgendo una verifica sul loro rispetto da parte di specifici uffici, si rende conto che la procedura esaminata necessita di aggiornamento;
- il controllo sui dati contabili, affidato oggi come controllo operativo degli uffici preposti e come

*Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale Ricerca Metrologica (INRiM)*

controllo esterno agli organi ed alle istituzioni deputati;

- il controllo di gestione, che dopo il D. Lgs. n. 150/2009 ha assunto il ruolo più preciso di supporto alla valutazione della performance aziendale.

Ai fini della valutazione dell'integrazione del sistema dei controlli interni in INRiM, l'OIV ha costatato, in particolare, la mancanza di ufficio per il controllo di gestione e per l'attività di internal auditing, mentre il controllo sulla trasparenza e l'anticorruzione sono intesi da un lato come controllo operativo in capo ad ogni ufficio (rispetto delle procedure dell'Ente), dall'altro come controllo degli organismi delegati al controllo del rispetto di tali procedure.

L'Ufficio Bilancio e contabilità svolge i controlli di ragioneria sugli atti di entrata e di spesa relativi a tutti gli Uffici e nell'ambito di tale attività, in sinergia con l'Ufficio Appalti e Contratti, sono visionati tutti i contratti/convenzioni (nell'ambito di quest'ultima attività è stata segnalata una rilevante criticità nella gestione dei contratti e degli ordini pregressi, con arretrati e ritardi di grave entità, blocchi di alcune pratiche e relativi pagamenti), accertando la correttezza dell'atto e la esigibilità dei crediti.

Non risultano effettuati incontri tra l'OIV e il Collegio dei Revisori dei Conti.

È interesse dell'OIV chiedere la disponibilità al Collegio di svolgere un incontro congiunto, ritenendo importante sviluppare maggiori sinergie tra gli organismi preposti a svolgere istituzionalmente le funzioni di valutazione e controllo, anche al fine di concordare di avviare un costante confronto, prevedendo incontri prefissati sui temi di comune interesse e un reciproco flusso informativo e documentale nella prospettiva della integrazione dei controlli nell'interesse di una migliore governance complessiva di Ente.

LE PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Di seguito sono riportati sinteticamente alcuni suggerimenti migliorativi, già accennati nel corso della presente Relazione, sottoposti alle valutazioni degli organi dell'INRiM, in primo luogo al Presidente e al Direttore Generale, confermando la disponibilità dell'OIV a svolgere gli approfondimenti eventualmente ritenuti opportuni.

Le proposte sono formulate nella prospettiva di un miglioramento continuo delle attività dell'Ente.

Tali considerazioni appaiono ancora più rilevanti anche alla luce del percorso di riorganizzazione e di recupero di funzionalità dell'amministrazione che il nuovo Direttore Generale sta portando avanti fin dal suo insediamento.

Nell'incontro nel mese di aprile, il Direttore Generale ha informato l'OIV che è sua intenzione procedere a un aggiornamento del documento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e alcuni atti di riorganizzazione dell'Ente, nell'ambito dei quali particolare attenzione sarà data allo snellimento e aggiornamento di procedure.

A parere dell'OIV, la definizione e l'attuazione di nuove misure organizzative rappresenta un'occasione, in termini di potenzialità, per migliorare la macchina amministrativa, nonché uno snodo cruciale per risolvere alcune criticità note ed in parte evidenziate anche in questo documento.

In particolare, l'OIV suggerisce di:

1. Revisionare, aggiornandolo con apposito provvedimento, il «*Sistema di misurazione e valutazione della performance*», in cui esporre organicamente i meccanismi di valutazione delle prestazioni di tutto il personale, dirigenziale e non, compreso il sistema incentivante e i meccanismi di progressione di carriera.
2. Affinare, in fase di definizione e assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale, la specificazione degli stessi, prevedendo eventualmente il carattere pluriennale di alcuni di essi, che come tali siano definiti nei target e nei risultati attesi; in tale ambito si rileva la necessità di identificare gli obiettivi di diretta responsabilità del Direttore Generale e quelli che possono essere “ribaltati” – in una logica di *cascading* da perfezionare – ad altro dirigente o responsabili dell'amministrazione.
3. Implementare progressivamente processi di valutazione delle competenze e capacità organizzative (*soft skill*).
4. Allargare il perimetro della misurazione della performance individuale anche a quei soggetti che oggi ne sono esclusi, riconoscendo alla relativa valutazione anche altre valenze che vanno al di là della sola erogazione della premialità (ad esempio, valutazione del potenziale, percorsi formativi, progressioni

Organismo Indipendente di Valutazione
Istituto Nazionale Ricerca Metrologica (INRiM)

di carriera, ecc.).

5. Prevedere una progressiva e graduale adozione di processi capaci di consentire la raccolta di opinioni degli interessati e valutazioni esterne sull'operato dell'Ente, con preliminare attività di mappatura degli *stakeholders*, interni ed esterni.
6. Adottare metodologie e strumenti per la autovalutazione delle attività di ricerca, attraverso, ad esempio, l'analisi dei risultati della VQR prodotti dall'ANVUR, anche al fine della diffusione della crescita della cultura della valutazione; in tale contesto, la valutazione dovrà interessare anche le attività di "terza missione".

Li, 30 aprile 2018

Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Ruggiero Gianpiero*

*Firma depositata presso l'archivio dei documento OIV