

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
ANNO 2023**

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

1. PREMESSA

L'incarico di OIV dell'INRiM, costituito in forma monocratica, è stato conferito con Decreto del Direttore Generale n. 44/2021 del 31 marzo 2021. La conferma nell'incarico *de quo* è avvenuta con Decreto del Direttore Generale n. 84/2021 del 26 maggio 2021 che ne stabiliva altresì la decorrenza retroattiva al 14 aprile 2021. Alla scadenza, con prot. 1915/2024 del 31/01/ 2024 è stato pubblicato l'avviso di procedura selettiva pubblica finalizzata all'acquisizione di "Manifestazione di interesse per la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della performance dell'Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica (INRiM), in forma monocratica, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 150/2009. La procedura si è conclusa con il conferimento dell'incarico, costituito in forma monocratica, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione numero 16/2024/4 del 29 aprile 2024 per un periodo di tre anni a partire dalla data di conferimento.

2. FINALITÀ DEL DOCUMENTO E CONTESTO NORMATIVO

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150 del 2009, delle delibere dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione ANAC e delle linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca ed ha lo scopo di analizzare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziando i punti di forza e debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della performance degli anni precedenti.

Dal punto di vista normativo si ricordano il D.Lgs. n. 97/2016, che revisiona e semplifica le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni (P.P.AA.) dettate dalla L.190/2012 e del D.Lgs. 33/2013 e successivamente il D.Lgs. 74/2017 recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015".

A partire dall'esercizio 2022 trova inoltre applicazione il DL 80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge 113 del 6 agosto 2021, che introduce il Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO), strumento che si pone l'obiettivo di superare la molteplicità e la frammentazione dei processi di programmazione in uso nelle pubbliche amministrazioni (PA) italiane, in un'ottica sistemica e integrata. Le principali finalità del PIAO sono la (1) semplificazione per la PA, i cittadini e le imprese e (2) il miglioramento della qualità programmatica, che intendono così rispondere alle maggiori criticità dei processi programmatori delle Pubbliche

Amministrazioni: scarsa capacità di costruire obiettivi di qualità e conseguente scarsa efficacia dei loro indicatori.

In questo scenario INRiM si è dimostrato capace di accogliere il cambiamento, modificando assetti e modalità organizzative, attivandosi per l'introduzione e il progressivo rafforzamento di un modello di gestione strategica delle attività, sia nel campo del *Research and Knowledge Transfer (R&KT)* che del *Management & Service (M&S)*, in un'ottica di coordinamento e integrazione crescente. A questo proposito si osserva come il PIAO dell'INRiM abbia sottolineato la relazione di stretta dipendenza tra i processi di programmazione del comparto amministrativo (M&S) e di quello scientifico (R&KT). In questo senso si evidenzia l'identificazione della comunità tecnico-scientifica interna come primo *stakeholder* verso cui l'azione dell'Area M&S è rivolta. Apparentemente ciò determina un disallineamento tra i *target* dell'azione amministrativa e la misurazione dell'*impatto* da essa generato, osservato anche con riferimento alla *collettività*; **in realtà ciò evidenzia piuttosto la particolarità del modello di creazione di valore pubblico in un Ente di ricerca**, in cui i servizi tecnico-amministrativi si pongono quali - fondamentali - **soggetti abilitanti** per il raggiungimento degli obiettivi scientifici, di seconda e terza missione, propri dell'Istituto nel suo complesso. In altri termini **gli obiettivi di Istituto, spesso riferibili direttamente alla comunità tecnico-scientifica dell'Ente, e anche nell'anno 2023, sono perseguiti grazie alle condizioni assicurate dalla struttura di management, che costituiscono quella "capacità amministrativa", fattore critico di successo.**

L'assetto della programmazione che risulta da questa impostazione appare coerente con le necessità di espressione della strategia declinata, a partire dalla mission, nel Documento Decennale di Vision *INRiM Towards 2030*.

3. CONTESTO E NOVITÀ ORGANIZZATIVE DELL'INRiM

L'attività di INRiM, anche attraverso la partecipazione a programmi nazionali e internazionali, è articolata in: ricerca scientifica (prima missione), ricerca istituzionale (seconda missione), valorizzazione e diffusione della conoscenza (terza missione), le cui definizioni sono riportate nella Tabella 1 sottostante. Questa suddivisione è anche riportata all'interno delle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca, pubblicate nel luglio 2015.

Tabella 1 - Definizione dei tre principali ambiti di attività dell'Ente

Ricerca scientifica	Ricerca istituzionale	Attività di terza missione
Realizzazione e promozione delle attività di ricerca scientifica nei campi della metrologia. Ciò comprende la scienza stessa della misurazione, la ricerca sui materiali, i campioni innovativi di unità di misura, l'utilizzo	Esercizio delle funzioni di Istituto Metrologico Primario per l'Italia (L. 273/1991). Ciò comprende il mantenimento, il miglioramento e la disseminazione dei campioni nazionali delle unità di misura SI di competenza e la rappresentanza	Valorizzazione, diffusione e trasferimento delle conoscenze acquisite al tessuto economico e sociale, in ciò ricomprendendo le attività di public engagement. Ciò comprende la ricerca applicata, la formazione e la divulgazione, la

innovativo e l'adeguamento della misurazione nei settori di grande interesse nazionale ed internazionale.	dell'Italia negli organismi metrologici internazionali.	prossimità alle aziende, la consulenza alle pubbliche amministrazioni, il sostegno all'economia, la normazione tecnica.
---	---	---

Nel dettaglio, INRiM svolge e promuove la ricerca nell'ambito della metrologia, sviluppa i campioni ed i metodi di misura più avanzati e le relative tecnologie, mediante i quali assolve alle funzioni di istituto metrologico primario ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 273. A tal fine, in qualità di firmatario degli accordi internazionali sulla metrologia, anche su delega delle Istituzioni competenti, e analogamente agli istituti metrologici degli altri Paesi, l'INRiM realizza e mantiene i campioni nazionali per le unità di misura necessari per la riferibilità e il valore legale delle misure nei settori dell'industria, del commercio, della ricerca scientifica, della salvaguardia della salute e dell'ambiente, nonché per le necessità di misura in campo giudiziario e per qualsiasi altro settore in cui gli alti contenuti scientifico-tecnologici propri della ricerca metrologica trovino ricadute applicative di interesse. L'INRiM inoltre valorizza, diffonde e trasferisce conoscenze e risultati nella scienza delle misure e nella ricerca sui materiali allo scopo di favorire lo sviluppo tecnologico nazionale e il miglioramento della qualità della vita e dei servizi per il cittadino. Partecipa come membro ai lavori degli organismi tecnici della Conferenza Generale dei Pesì e delle Misure (CGPM) contribuendo a definire le strategie e i programmi di ricerca a lungo termine della metrologia internazionale; aderisce alla European Association of National Metrology Institutes (EURAMET e.V.), organizzazione costituita dagli Istituti metrologici nazionali d'Europa per la cooperazione nelle attività della metrologia. Svolge i compiti derivanti dalla firma dell'accordo internazionale di mutuo riconoscimento (CIPM-MRA), tra le Nazioni firmatarie, dei campioni nazionali di misura e della validità dei certificati di taratura, misura e prova emessi dagli Istituti metrologici primari nazionali. Attraverso accordi specifici, svolge anche la funzione di centro di studi e ricerche a sostegno della metrologia legale e in generale alle attività svolte dal sistema camerale. L'INRiM promuove l'effettuazione di ricerche e la costituzione di infrastrutture di eccellenza con attenzione alle tecnologie abilitanti e/o emergenti per le sfide della società attuale che vengono proposte nei programmi europei, nazionali, delle regioni. L'INRiM inoltre trasferisce conoscenze e risultati della ricerca allo scopo di favorire lo sviluppo del Paese nelle sue varie componenti. L'INRiM ha una posizione peculiare rispetto agli istituti metrologici europei in virtù della sua collocazione all'interno del Sistema nazionale della ricerca, per cui è chiamato a misurarsi con gli altri enti pubblici di ricerca sul piano dell'eccellenza scientifica e, nel contempo, è chiamato dalla legge a svolgere la propria missione di Istituto metrologico primario al fine di accompagnare e sostenere lo sviluppo tecnologico del Paese. In un contesto altamente dinamico, l'Ente è chiamato a rafforzare il proprio ruolo, in un percorso di crescita strategica al servizio del Paese, ed intende farlo sia investendo in risorse umane altamente qualificate, sia consolidando la capacità di autofinanziamento che deriva dai servizi resi alle imprese e dai progetti di ricerca in partenariato con altre istituzioni europee.

Legge istitutiva: D.Lgs. del 21 gennaio 2004 n. 38, pubblicato sulla G.U. n. 38 del 16 Febbraio 2004

Art. 2 Finalita' dell'Ente

1. L'I.N.R.I.M. e' ente pubblico nazionale con il compito di svolgere e promuovere attività di ricerca scientifica, nei campi della metrologia. L'I.N.R.I.M. svolge le funzioni di Istituto metrologico primario, già di competenza dell'Istituto «Gustavo Colonnetti» e dell'Istituto elettrotecnico nazionale «Galileo Ferraris» ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 273. L'I.N.R.I.M., valorizza, diffonde e trasferisce le conoscenze acquisite nella scienza delle misure e nella ricerca sui materiali, allo scopo di favorire lo sviluppo del sistema Italia nelle sue varie componenti.

Art. 3 Attivita' dell'I.N.R.I.M.

1. L'I.N.R.I.M. oltre a svolgere le attività indicate dalla legge 11 agosto 1991, n. 273:

- a) realizza, promuove e coordina, anche nell'ambito di programmi dell'Unione europea e di organismi internazionali, attività di ricerca scientifica e tecnologica, sia tramite le strutture proprie sia in collaborazione con le università e con altri soggetti pubblici e privati, nazionali e internazionali;*
- b) promuove, sostiene e coordina la partecipazione italiana ad organismi, progetti ed iniziative internazionali nelle materie di competenza, fornendo, su richiesta di autorità governative, competenze scientifiche;*
- c) svolge attività di comunicazione e promozione della ricerca, curando la diffusione dei relativi risultati economici e sociali all'interno del paese;*
- d) promuove la valorizzazione a fini produttivi e sociali e il trasferimento tecnologico dei risultati della ricerca svolta o coordinata dalla propria rete scientifica;*
- e) effettua la valutazione dei risultati dei propri programmi di ricerca, del funzionamento delle proprie strutture e dell'attività del personale, sulla base di criteri di valutazione definiti dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca;*
- f) promuove la formazione e la crescita tecnico-professionale dei ricercatori nei campi scientifici di propria competenza, attraverso l'assegnazione di borse di studio e assegni di ricerca, nonché promuovendo e realizzando, sulla base di apposite convenzioni con le università, corsi di dottorato di ricerca, anche sulla base delle convenzioni di cui all'articolo 2, comma 4, e anche con il coinvolgimento del mondo imprenditoriale;*
- g) svolge, su richiesta, attività di consulenza tecnico-scientifica sulle materie di competenza, a favore del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, delle pubbliche amministrazioni, delle imprese o di altri soggetti privati;*
- h) nell'ambito del perseguimento delle proprie attività istituzionali può fornire servizi a terzi in regime di diritto privato.*

INRiM è organizzato in due aree generali:

- scientifica (*Research & Knowledge Transfer, R&KT*)
- tecnico-amministrativa (*Management & Service, M&S*).

Secondo quanto previsto dall'art. 5 Statuto dell'INRiM, sono organi dell'Istituto:

- il Presidente
- il Consiglio di Amministrazione
- il Consiglio Scientifico
- il Direttore Scientifico
- la Direzione Scientifica
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il modello strutturale di organizzazione e funzionamento, previsto dall'art. 11 dello Statuto, si articola in:

- Direzione generale, per la gestione amministrativa e contabile, per l'organizzazione delle risorse umane e per la gestione dei servizi tecnici, ad esclusione di quanto di competenza della Direzione scientifica; la Direzione generale opera sotto la diretta responsabilità del Direttore Generale;
- Direzione scientifica, per il coordinamento, la programmazione e lo svolgimento delle attività tecnico-scientifiche dell'Ente svolte nelle Divisioni; alla Direzione Scientifica è preposto il Direttore scientifico;
- Divisioni per lo svolgimento dei programmi tecnico-scientifici.

L'area scientifica, la cui attività è svolta sotto il coordinamento della Direzione scientifica, è articolata in tre Divisioni che contribuiscono, con le proprie competenze, alla *mission* dell'Istituto e a cui sono preposti i Responsabili di Divisione:

→ **Metrologia dei materiali innovativi e scienze della vita (ML)**: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e i materiali innovativi con attenzione alle ricerche e alle applicazioni nelle scienze della vita, cura temi quali la tutela della salute con riferimento alle applicazioni diagnostiche e terapeutiche, la qualità e sicurezza dell'alimentazione, le misurazioni biologiche e chimiche, i materiali funzionali e intelligenti, gli ultrasuoni e l'acustica.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti:

- Scienza e Tecnologia alla Nanoscala
- Campi e Sistemi Elettromagnetici
- Acustica e Ultrasuoni L
- Scienze e Tecnologie Biomediche
- Magnetismo, Materiali e Spintronica

→ **Metrologia applicata e ingegneria (AE)**: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le tecnologie con attenzione all'ingegneria e alle necessità industriali; ha il compito di realizzare e disseminare le unità di misura delle grandezze meccaniche e delle grandezze termodinamiche, nonché di disseminare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura temi quali la mobilità sostenibile, il monitoraggio ambientale e il clima, l'impiego razionale dell'energia, e lo sviluppo di strumenti metrologici a supporto della crescente digitalizzazione del mondo contemporaneo.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti:

- Metrologia della massa e delle grandezze apparentate
- Metrologia della lunghezza
- Misure elettriche ed elettroniche
- Termodinamica Fisica
- Termodinamica Applicata

→ **Metrologia quantistica e nanotecnologie (QN)**: la Divisione sviluppa la scienza delle misure e le nanotecnologie con attenzione alle applicazioni quantistiche; ha il compito di realizzare e disseminare

le unità di misura del tempo e della frequenza, delle grandezze fotometriche e delle grandezze radiometriche, nonché di realizzare le unità di misura delle grandezze elettriche; cura la mutua applicazione tra la metrologia e temi quali la fisica atomica e molecolare, la fotonica, l'elettronica quantistica, i dispositivi quantistici e le misurazioni quantistiche.

I settori specifici di ricerca sono i seguenti:

- Chimica Fisica e Nanotecnologie (CFN)
- Elettronica Quantistica (QE)
- Fotometria e Radiometria (FR)
- Ottica Quantistica (QO)
- Tempo e Frequenza (TF)

L'INRiM inoltre, attraverso le strutture scientifiche sopra descritte:

- nel suo ruolo di Istituto Metrologico Nazionale e tramite le Divisioni, fornisce al Sistema Paese la **riferibilità** dei risultati delle misure attraverso un'articolata attività di taratura misura e prova, offrendo oltre 400 differenti tipi di servizi nel campo della meccanica, della termodinamica, del tempo e frequenza, dell'elettricità, della fotometria e dell'acustica. La riferibilità metrologica è garantita secondo i criteri del documento ILAC-P10 "*ILAC Policy on Traceability of Measurement Results*";
- fornisce consulenza tecnico-scientifica a soggetti pubblici e privati in varie forme: da corsi di formazione personalizzabili su specifiche esigenze metrologiche dell'industria, a veri e propri contratti di ricerca a breve o lungo termine per affrontare i problemi applicativi di interesse del committente;
- offre i seguenti servizi tecnologici:
 - prove su apparecchiature, componenti e materiali;
 - analisi di materiali e misura delle loro proprietà chimico-fisiche;
 - progettazione e realizzazione di nanostrutture e dispositivi a film sottile mediante tecniche di litografia e nanofabbricazione;

Alla Direzione Scientifica fa capo la Biblioteca dell'Istituto, che opera sia attraverso un patrimonio librario cartaceo, sia digitalmente.

L'area tecnico-amministrativa è costituita dalla Direzione generale, cui fanno capo due Direzioni di II livello, Direzione Affari Giuridici e Direzione Tecnica, ed è articolate in 14 Unità Organizzative (UO) di cui 9, cui si aggiunge il Servizio di prevenzione e protezione, di diretta afferenza alla Direzione generale. Ogni UO opera sotto il coordinamento di un Responsabile.

La struttura tecnico-amministrativa, che fa capo al Direttore Generale, con decreto del Direttore Generale n. 109/2022 è stata oggetto di una riorganizzazione il 1° aprile 2022. La modifica dell'assetto organizzativo è

stata finalizzato ad assicurare un maggior presidio di ambiti strategici, ovvero a rafforzare la gestione di tematiche caratterizzate da criticità.

Tra le azioni rientranti nel primo caso, si registra la creazione: 1) dei Servizi Metrologici, in sostituzione del Servizio gestione qualità, non più in linea con la mission istituzionale dell'Istituto; della U.O. Knowledge Transfer, che copre gli ambiti di tutela della proprietà industriale e di promozione e valorizzazione della ricerca.

Nel secondo caso, la U.O. Reclutamento è stata accorpata alla U.O. Sviluppo Risorse Umane, dando vita alla U.O. Risorse Umane destinata a presidiare tutti gli ambiti giuridici relativi al personale mentre la Segreteria Generale è stata assegnata alla Direzione Affari Giuridici, con lo scopo di reingegnerizzare e migliorare i processi, tra cui l'attività di supporto agli organi dell'ente. Alla stessa Direzione sono state assegnate anche le funzioni in materia di affari legali, anticorruzione, privacy, performance e formazione, per ora non assegnate a specifiche U.O. In questo contesto sembra opportuno rilevare la criticità che sembra emergere nella gestione del SMVP posta, per l'anno 2023, in capo alla Direzione Affari giuridici, in assenza di un'Unità organizzativa, o anche solo personale, a ciò dedicato.

L'assetto organizzativo dal 1° aprile 2022, che nel corso dell'anno 2023 non ha subito modifiche, è quindi il seguente:

- Direzione Generale

- U.O. Acquisti Tecnici e Lavori
- U.O. Approvvigionamenti
- U.O. Comunicazione
- U.O. Gare e contratti
- U.O. Risorse Economiche
- U.O. Risorse Umane
- Servizio di Prevenzione e Protezione
- U.O. Servizi Metrologici
- U.O. Supporto alla Ricerca
- U.O. Trattamento Economico del Personale

- Direzione Affari Giuridici

→ U.O. Knowledge Transfer

→ U.O. Segreteria Generale

● Direzione Tecnica

→ U.O. Logistica e Manutenzione

→ U.O. Servizi Tecnici

→ U.O. Sistemi informatici e Reti

Di seguito, in Figura 1, l'Organigramma dell'Ente, a seguito della riorganizzazione descritta.

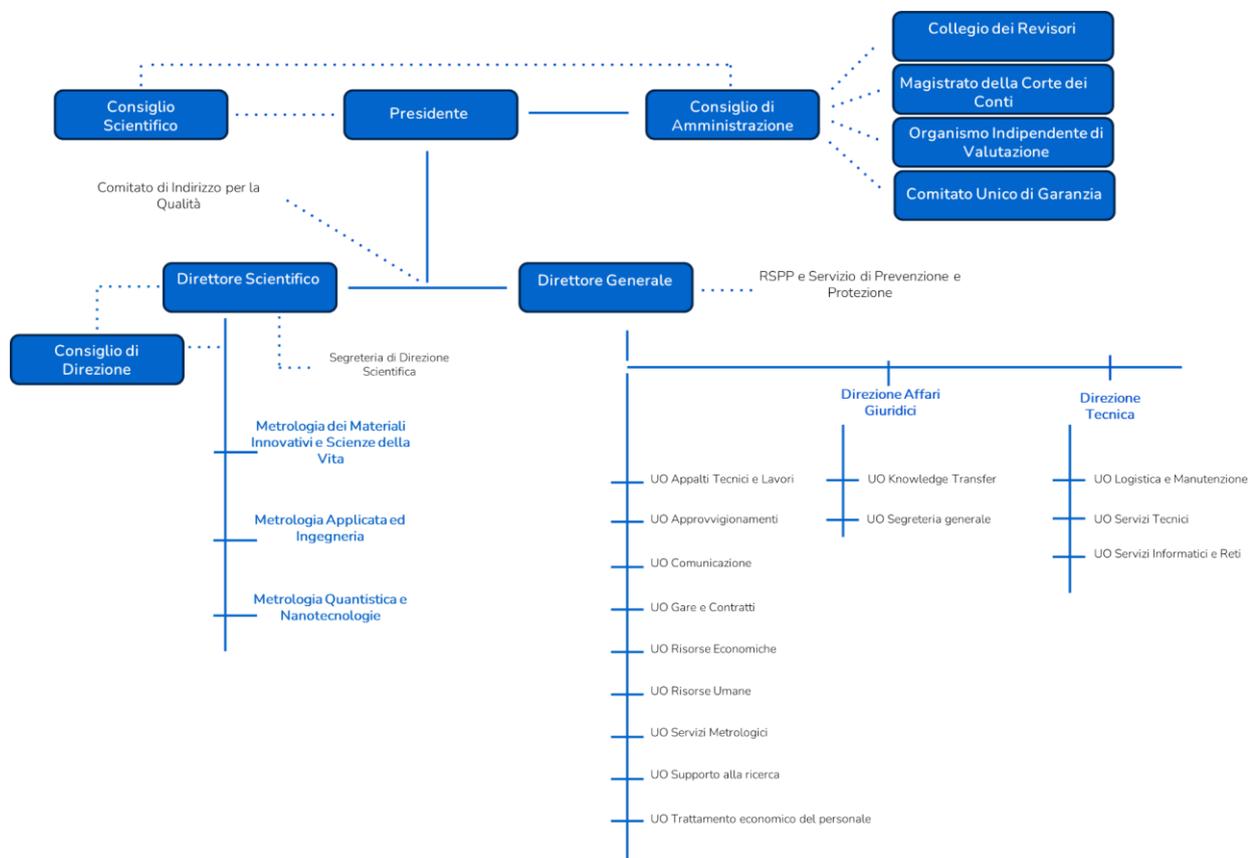


Figura 1 - Organigramma dell'Ente, aggiornato al 1° aprile 2022.

Alla Direzione Affari Giuridici è preposto un dirigente amministrativo mentre la Direzione Tecnica, fa attualmente capo, *ad interim*, al Direttore Generale.

In ultimo, si ricorda, che il Ministro dell'Università e della Ricerca con D.M. prot. n. 230 del 19 febbraio 2021, ha confermato il Presidente Diederik Sybolt Wiersma per un ulteriore quadriennio.

Il 23 dicembre 2021, con Decreto del Presidente 63/2021/9, è stato inoltre rinnovato, per un ulteriore quadriennio, il Direttore generale Moreno Tivan, a decorrere dal 1° febbraio 2022.

4. FUNZIONAMENTO DEL VIGENTE SMVP

4.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La programmazione dell'Istituto si concretizza tramite la definizione di aree strategiche che abbracciano un arco temporale che coincide con quello del Piano Triennale di Attività (PTA).

Le aree strategiche non risultano influenzate dall'adozione del PIAO, confermando che quest'ultimo costituisce uno strumento di programmazione in grado di focalizzare l'attenzione sulla creazione di valore pubblico ma che, di per sé, non richiede una modifica della strategia se questa è apparsa già correttamente delineata e coerente. Le aree strategiche sono declinate annualmente in obiettivi generali e, con un processo a cascata, in obiettivi di unità organizzativa e individuali, supportando l'attribuzione di responsabilità a livelli gerarchici progressivamente discendenti, in modo che la responsabilità complessiva della *performance* organizzativa del Direttore Generale è attribuita - nei rispettivi ambiti di competenza - ai Dirigenti, ai Responsabili di Unità Organizzativa (RUO), sino alle singole unità di personale.

Le aree di sviluppo strategico, immutate dal ciclo di programmazione 2020, sono individuate in:

1. Miglioramento del livello di servizio;
2. Sicurezza degli ambienti e dei processi;
3. Sostenibilità ambientale;
4. Attenzione alle persone e qualità ambienti di lavoro.

ciascuna delle quali ulteriormente suddivise fino ad un massimo di 4 sottoinsiemi tematici.

In relazione al ciclo delle performance l'OIV ha avuto modo di verificare i seguenti adempimenti:

1. Redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025;

Lo scrivente OIV prende atto dell'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, con delibera del Consiglio di Amministrazione INRiM in data 30 gennaio 2023, con deliberazione n. 1/2023/1.

2. Aggiornamento annuale del SMVP;

Il vigente SMVP INRiM è stato approvato dal CdA con delibera 30/2019/9 del 19.11.2019 ed è entrato in vigore, in forma sperimentale, a partire dal Ciclo 2020-2022. Tenuto conto che questo Sistema, decisamente più articolato e sofisticato del precedente, datato 2012, appariva fortemente innovativo del quadro non solo tecnico ma anche culturale sotteso alla valutazione e gestione della performance, si è ritenuto di favorire una migliore comprensione delle sue dinamiche e una migliore interiorizzazione della cultura aziendale di cui è espressione non legando la premialità ai risultati della valutazione 2020, mantenendo - esclusivamente a tal fine - il SMVP 2012. A partire dal 2021 il Sistema è entrato ufficialmente a regime. Nella precedente relazione si dava atto che INRiM si proponeva di apportare alcune modifiche di dettaglio al Sistema nel

2023, sia per allineare il ciclo della performance con il nuovo assetto determinato dall'introduzione del PIAO che per apportare i miglioramenti incrementali resi possibili dall'esperienza maturata nel primo biennio di applicazione effettiva del Sistema. L'attenzione focalizzata su una nuova organizzazione complessiva dell'Area *Management & Service*, unitamente ad un ulteriore biennio di utilizzo del SMVP 2020 costituiranno i presupposti per una possibile revisione dell'intero sistema a partire dal 2025.

3. Monitoraggio per l'avvio del ciclo della performance;

A differenza dell'esercizio 2022, in cui si era assistito ad un sostanziale disallineamento tra ciò che era avvenuto sul piano sostanziale e su quello formale nell'implementazione del SMVP, nel 2023 i due piani sono stati decisamente più allineati, a cominciare dall'approvazione del PIAO 2023-2025 nei termini di legge, ovvero entro il mese di gennaio 2023.

Nel dettaglio, si evidenzia che gli *obiettivi* di Direzione, di UO e - ove presenti - individuali, sono stati negoziati attraverso incontri individuali dedicati con i Responsabili delle Unità Organizzative e dei Servizi dell'Amministrazione già nel mese di gennaio 2023. L'assegnazione formale degli obiettivi alle strutture - *Obiettivi di UO* - (Direzione Affari Giuridici e Unità organizzative), e degli obiettivi legati ai *comportamenti organizzativi* alla Dirigente e ai Responsabili di unità è avvenuta con Decreto del Direttore Generale n. 192/2023 del 1° agosto 2023.

Anche il monitoraggio intermedio degli obiettivi di performance appare correttamente espletato, nel mese di settembre 2023, con una prima rendicontazione degli obiettivi assegnati che ha portato, in alcuni casi, ad una rimodulazione dei target, sulla base del carico di lavoro aggiuntivo venutosi a creare nel corso dell'esercizio.

Nel corso del mese di dicembre è stato invece avviato il processo di rendicontazione finale degli obiettivi di performance assegnati per l'esercizio. La restituzione dei dati ha costituito una solida base da cui partire per la programmazione dell'esercizio successivo e l'approvazione del nuovo PIAO secondo i termini previsti dalla normativa vigente.

Per ciò che concerne invece i *comportamenti organizzativi* dei collaboratori, contrariamente a quanto accaduto nell'anno 2022, nel 2023 si assiste ad un miglioramento nel processo di assegnazione, in quanto tutti i Responsabili di Unità Organizzativa sono stati invitati a negoziarli con i propri collaboratori e ad assegnarli già a partire dal mese di gennaio.

Si evidenzia infine che l'assegnazione degli obiettivi di UO, individuali e degli obiettivi legati ai *comportamenti organizzativi* per il personale tecnico afferente all'Area *Research and Knowledge Trasfer*, a partire dall'esercizio 2021, è in capo ai Responsabili di Divisione e al Direttore Scientifico.

4. Monitoraggio degli adempimenti relativi alla Trasparenza;

Il Consiglio di amministrazione dell'INRiM in data 30 gennaio 2023, con deliberazione n. 1/2023/1, ha approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025", all'interno del quale è presente la

sottosezione di programmazione 2.3 relativa a *Rischi corruttivi e trasparenza*; il documento è stato pubblicato sul sito istituzionale nella apposita sezione “Amministrazione trasparente”.

Il Responsabile PCT, nel corso del 2023, ha supervisionato l'intero processo, monitorando periodicamente gli obblighi di pubblicazione in ordine alla completezza e alla qualità dei dati, inviando apposite comunicazioni sia agli Uffici amministrativi sia alle Strutture scientifiche.

In corso d'anno l'OIV ha tenuto diversi colloqui con il Responsabile della trasparenza, o suo referente, durante i quali sono state discusse le azioni e le modalità operative da attuare per un efficace adeguamento agli adempimenti normativi. Al fine di verificare il costante popolamento e aggiornamento dei dati, l'OIV nel mese di giugno 2023 ha svolto un monitoraggio sulla pubblicazione dei dati di alcune sezioni del sito di Amministrazione Trasparente dell'Ente tramite la griglia di rilevazione dell'ANAC all'esito della quale, in data 13 settembre 2023, ha rilasciato il documento di attestazione come previsto dalle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 201/2022.

L'analisi è stata effettuata nelle sezioni evidenziate nella griglia di rilevazione dell'ANAC, per quanto di pertinenza dell'Ente. Le informazioni presenti risultano fornite secondo le disposizioni normative.

5. Approvazione Relazione sulla Performance 2022;

La Relazione sulla Performance 2022 è stata approvata nei termini dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 24/2023/5 del 16 giugno 2023. Dalla relazione si evince che il livello di conseguimento degli obiettivi generali, valutati anche a partire dagli obiettivi di unità organizzativa, evidenziano una performance generale per l'Area *Management & Service* del 100% (96,7% nel 2021).

La percentuale va intesa come grado di raggiungimento in riferimento ai target posti per l'esercizio 2022. In altri termini, la percentuale completa di raggiungimento non indica un'amministrazione perfetta, ma un'organizzazione che è stata capace di raggiungere in misura integrale gli obiettivi che si era posta nell'esercizio. Il livello di performance dell'Amministrazione è diversificato tra le diverse UO e sembra rilevante sottolineare che anche nell'esercizio 2022, in continuità rispetto a quanto fatto nell'anno 2021, gli obiettivi sono stati ponderati in ragione della loro rilevanza strategica e del livello di complessità. Questa ponderazione riverbererà sulla valutazione individuale del personale.

Il notevole recupero di operatività rispetto al passato ottenuto nell'Area M&S, e che ha condotto ad un elevato livello di performance gestionale a partire dal 2020, si conferma anche nel 2022, nonostante un contesto caratterizzato da sempre più crescenti attività, generato in larga parte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza post pandemico, che indubbiamente hanno drenato rilevante energia e attenzione.

Si segnala che il trend di elevata operatività raggiunta dall'amministrazione trova conferma anche nel 2023, sia nella Relazione sulla Performance, sia nella Relazione sulla Gestione 2023, allegata al Bilancio 2023 approvato dal Consiglio di amministrazione il 29 aprile 2024 con deliberazione n.14/2024/4. Da questi documenti risulta evidente l'elevata efficacia realizzativa degli obiettivi gestionali, unitamente al fatto che la sostenibilità di questo livello di performance sia legata al dimensionamento della struttura tecnico-amministrativa che richiede un adeguato investimento, riconosciuto di importanza strategica e previsto già

con il Piano del fabbisogno 2022-2024 e confermato con il Piano del Fabbisogno 2023-2025, approvato dal Consiglio di amministrazione il 15 febbraio 2023 con delibera 4/2023/2. Se infatti il 2022 aveva visto un forte potenziamento in termini di reclutamento dell'Area *Research & Knowledge Transfer*, nel 2023 e in particolare nell'ultimo trimestre dell'anno si è assistito all'espletamento di diversi concorsi, prevalentemente a tempo determinato, per potenziare anche l'Area *Management & Service*.

6. Le valutazioni finali al termine del ciclo della performance.

Le valutazioni legate ai comportamenti organizzativi sono state rese, attraverso colloqui di restituzione, a tutto il personale tecnico-amministrativo a partire da gennaio 2024, contestualmente all'assegnazione informale degli obiettivi legati ai comportamenti organizzativi per l'anno 2024. (L'assegnazione formale ha avuto luogo solo all'inizio del mese di settembre 2024, in quanto nel corso della primavera si è provveduto ad una nuova riorganizzazione di tutta l'Area M&S). Le valutazioni finali individuali per l'anno 2023 saranno rese entro il mese di novembre 2024, contestualmente all'erogazione della produttività. Le tempistiche di formalizzazione finale delle valutazioni appaiono migliorabili e richiedono con evidenza l'impiego di risorse dedicate specificatamente alla gestione del SMVP, per l'anno 2023 ancora assenti nell'organizzazione.

4.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il SMVP articola la misurazione e la valutazione delle performance individuale sulla base dei ruoli organizzativi, distinguendo:

- ✓ Il Direttore Generale;
- ✓ I Dirigenti;
- ✓ I Responsabili di Unità Organizzativa;
- ✓ Il personale IV-VIII **senza** incarichi di responsabilità afferente alla sezione M&S;
- ✓ Il personale IV-VIII **senza** incarichi di responsabilità afferente alla sezione R&KT;
- ✓ Il Direttore Scientifico, i Responsabili di Divisione e il personale responsabile di progetti strategici.

In relazione all'ultimo punto citato, con il ciclo della Performance 2020 l'Ente si era proposto l'avvio di un progetto pilota per estendere la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale al personale di ricerca titolare di incarichi di responsabilità gestionale. In particolare, il progetto prevedeva la valutazione per il Direttore Scientifico, i Responsabili di Divisione e un numero limitato di unità cui è affidata la responsabilità scientifica di progetti di ricerca di rilevanza strategica. In conseguenza dell'emergenza pandemica il progetto è stato sospeso, sospensione mantenuta a valle dell'emergenza pandemica tenuto conto

delle numerose priorità strategiche che la Direzione generale è stata chiamata a presidiare in una fase di forte sviluppo delle attività e della ricordata assenza di personale dedicato alla gestione del SMVP. In parallelo pare però rilevante segnalare un'iniziativa del Presidente dell'Istituto, esterna al SMVP ma coerente con esso, incentrata sulla valutazione delle attività tecnico-scientifiche, sviluppata con il supporto del Consiglio scientifico dell'Istituto a partire dal 2021 che, attraverso la costituzione di una commissione internazionale (J.T. Janssen – NPL, G. Rietveld – VSL, C. Salomon – Lab. Kastler Brossel/Ecole Normale Supérieure, Decreto del Presidente n. 29/2021), ha portato alla definizione di un set di indicatori, “*INRiM Key Performance Indicators*”, disponibile alla pagina https://www.inrim.it/sites/default/files/2022-04/inrim_committee_for_the_kpis_final_proposal.pdf.

Si tratta di un'iniziativa di grande rilievo nel panorama nazionale, che costituisce un esempio significativo da un lato di introduzione di un approccio strategico alla gestione della ricerca finalizzato, attraverso la valutazione, a migliorarne le performance e, dall'altro, di risposta costruttiva alle criticità evidenziate dalla VQR 2015-2019, andando a comporre quel circolo virtuoso tra verifica dei risultati e programmazione delle attività, scopo di ogni sistema di valutazione e controllo. Con la riunione del 20 dicembre 2022, il Consiglio scientifico ha approvato la versione finale dell'analisi KPI, a questo punto resa operativa.

Terminata la raccolta dei dati, nel 2023 si è inteso passare alla seconda fase dell'analisi, tramite un approfondimento con il personale coinvolto, per un sotto-insieme dei casi analizzati, al fine di evidenziare le attività che avevano presentato delle criticità, per poi definire, insieme al personale, un Piano di Azione di Miglioramento (PAM).

A valle della riunione del Consiglio Scientifico del 15 marzo 2023, e dell'incontro del Presidente con il personale del 20 marzo 2023, gli esiti dell'analisi KPI sono stati trasmessi ai Responsabili di Settore per una loro diffusione all'interno dei rispettivi Settori. Ai sottogruppi per i quali l'analisi aveva evidenziato margini di miglioramento è stata comunicata l'opportunità - su base volontaria - di partecipare ad un incontro tecnico-scientifico con il Direttore scientifico.

L'analisi, che avrebbe dovuto portare alla definizione del Piano di Azione di Miglioramento (PAM) da declinare opportunamente nel Piano Triennale di Attività, è stata sospesa a seguito dell'intervento delle RSU dell'INRiM (nota della RSU del 29 marzo 2023), che hanno contestato il processo di analisi su diversi punti. Il Direttore Scientifico ha sospeso gli incontri, in attesa di indicazioni da parte del Consiglio di amministrazione. Il Consiglio di amministrazione, dopo ampia discussione, preso atto del lavoro svolto, ha proposto di portare l'analisi all'attenzione del nuovo Consiglio Scientifico, per un parere conclusivo sul processo.

L'analisi KPI è stata dunque sottoposta al Consiglio Scientifico durante la riunione di insediamento dei nuovi membri del 1° dicembre 2023. Il Consiglio ha concordato sul fatto che la valutazione mediante KPI dovesse essere completata e migliorata, con una più attenta comunicazione e discussione col personale sulle motivazioni, gli obiettivi e le modalità.

Un cenno in questo contesto merita anche il lavoro agile che, per le modalità attuative adottate dall'Istituto, (il relativo Regolamento è disponibile alla pagina https://trasparenza.inrim.it/sites/trasparenza/files/2022-05/6.3.4-all_deliberazione_32-2020-6_regolamento_lavoro_agile_def_0.pdf) che ne condizionano l'attivazione alla presentazione di un progetto individuale, completo di obiettivi ed indicatori specifici, sottoposto all'approvazione dei Responsabili diretti e dei Direttori competenti, costituisce un altro elemento formalmente esterno al SMVP, ma che ne condivide cultura, strumentazione e logiche sottese, contribuendo in modo rilevante allo sviluppo diffuso di indicatori di performance individuali, costruendo un tassello importante verso il superamento del controllo del lavoro su base oraria, diventando uno strumento non solo di conciliazione dei tempi di vita-lavoro e di mobilità sostenibile ma anche di autonomia, responsabilizzazione e valorizzazione delle persone e delle loro attività.

Ritornando al SMVP, la performance individuale è valutata a partire dal risultato ottenuto moltiplicando il grado di raggiungimento di ciascuna classe di obiettivi assegnata, per il peso relativo, restituendo un punteggio minimo di 0 e uno massimo di 100, secondo la seguente formula:

$$V_{PI} = OG * P_{OG} + OU * P_{OU} + OI * P_{OI} + CO * P_{CO}$$

Dove OG, OU, OI e CO rappresentano i risultati a consuntivo (gradi di raggiungimento) derivanti dalla misurazione rispettivamente delle classi di obiettivo: (1) generali, (2) di unità organizzativa, (3) individuali, (4) collegati ai comportamenti organizzativi. P_{OG}, P_{OU}, P_{OI}, P_{CO}, rappresentano i pesi di ciascuna classe di obiettivi, differenziati in base al ruolo.

5. PIANIFICAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA

I principali documenti istituzionali di programmazione strategico-gestionale per il 2023 dell'Ente sono:

- Il Documento di Visione Strategica (DVS decennale)
- Il Piano Triennale Attività (PTA)
- Il Bilancio di Previsione
- Il Piano Integrato di Attività a Organizzazione (PIAO).

Analogamente ad altri Enti di ricerca, anche l'INRiM non ha applicato la valutazione della performance individuale al personale tecnologo e ricercatore, a causa dei 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 adottato 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".

Al riguardo l'OIV sottolinea come non sia a conoscenza della formalizzazione di alcun atto di indirizzo ministeriale in grado di sciogliere i nodi derivanti dall'applicazione del sistema di valutazione per ricercatori e tecnologi.

Tuttavia lo scrivente Organismo ha preso atto sia del permanere dell'intenzione, attraverso il progetto pilota, di estendere la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale prevista dal SMVP anche al personale di ricerca titolare di incarichi di responsabilità gestionale e, dall'altro, dell'avvenuto sviluppo di un sistema di valutazione delle performance tecnico-scientifica attraverso un sistema ad hoc, basato su Key Performance Indicators, di cui si è detto nel paragrafo dedicato alla performance individuale, Riguardo l'estensione del SMVP al personale di ricerca, ritenendo tale progetto pilota di importanza strategica per l'Ente e il mondo della ricerca in genere, è interesse dell'OIV monitorare il suo andamento, una volta avviato, con la prerogativa di fornire, laddove necessario, proposte e raccomandazioni al riguardo.

6. IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il sistema dei controlli interni e il loro livello di integrazione e coordinamento è di interesse dell'OIV per due ordini di motivi: da un lato per l'esistenza di un obbligo normativo di verificare il livello di integrazione dei vari controlli operanti nell'organizzazione e, dall'altro, per il ruolo rivestito quale soggetto direttamente coinvolto nella funzione di controllo.

Ai fini della valutazione dell'integrazione del sistema dei controlli interni in INRiM, l'OIV ha constatato, nell'anno 2023, accanto alla mancata individuazione di personale dedicato alla gestione del SMVP e al supporto dell'OIV stesso, la mancanza di un ufficio dedicato al 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.

Non si registrano incontri tra l'OIV e il Collegio dei Revisori dei Conti e tra l'OIV e il Responsabile della protezione dei dati (DPO).

7. ATTUAZIONE OBBLIGHI DI TRASPARENZA E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Con delibera 1/2023/1 del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2023 è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione, ai sensi dell'art. 6 co. 2 del D.L. 80/2021.

Il responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha redatto la propria relazione 2023, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012, come da disposizioni ANAC, all'interno della quale ha fornito considerazioni generali sull'attuazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

e sul ruolo del responsabile evidenziando i fattori e le eventuali criticità che hanno influenzato l'efficacia del piano.

8. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SMVP

I soggetti, già indicati nel precedente paragrafo 4.2, per i quali è attualmente previsto un processo di valutazione delle prestazioni sono i seguenti:

- ✓ Il Direttore Generale;
- ✓ I Dirigenti;
- ✓ I Responsabili di Unità Organizzativa;
- ✓ Il personale IV-VIII senza incarichi di responsabilità afferente alla sezione M&S;
- ✓ Il personale IV-VIII senza incarichi di responsabilità afferente alla sezione R&KT;

Per il Direttore Generale e i Dirigenti il punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale è collegato all'attribuzione della retribuzione di risultato.

Per il personale dei livelli IV-VIII per il 2023 ai punteggi di performance individuale sarà collegato il sistema premiale, definito in sede di contrattazione decentrata.

Per quanto attiene al personale dei livelli I-III coinvolto nel Ciclo della Performance attualmente non è prevista alcuna forma di premialità.

9. INRiM E I CITTADINI

L'OIV ha appreso delle significative iniziative promosse dall'Ente, alcune delle quali caratterizzanti la vita dello stesso da diversi anni e altre di nuova introduzione, segno di una cultura organizzativa da incoraggiare e assecondare nell'ottica di un'apertura all'esterno delle attività, di coinvolgimento del personale, di attenzione al sociale, alla parità di genere, alla formazione e alle *green practice*.

Numerosi ricercatori e tecnologi dell'INRiM continuano a svolgere attività di docenza, sia a livello locale presso il Politecnico e l'Università degli Studi di Torino, che presso altre Università italiane; tale attività si esplica attraverso incarichi di insegnamento in corsi di laurea, master e dottorati di ricerca. Nel corso del 2023 vale la pena ricordare che sono stati registrati a bilancio costi per borse di dottorato pari a 448.000 euro, in forte incremento rispetto al passato, e che l'Istituto ha deciso di destinare a questo scopo anche parte dei fondi ricevuti dal Ministero dell'Università e della Ricerca per la Progettualità di carattere continuativo.

Il personale dell'INRiM fa parte dei comitati tecnici dei seguenti enti normatori: CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano), CEN (Comitato Europeo di Normazione), IEC (International Electrotechnical Commission), UNI (Ente Italiano di Normazione).

L'Istituto persegue l'*employee engagement*, approccio che - attraverso il coinvolgimento nei valori fondativi, la motivazione a contribuire al successo, l'orgoglio e lealtà nei confronti dell'organizzazione - è destinato a creare l'ambiente ideale perché i componenti di un'organizzazione possano esprimere al meglio il proprio potenziale. In quest'ottica, se nel 2022 si era assistito al completamento della nuova mensa e del bar, nel 2023 sono state ulteriormente arricchite le aree esterne del campus, con il fine di un utilizzo più confortevole degli spazi. In un Ente di ricerca gli spazi comuni, destinati alla fruizione dei pasti e all'aggregazione, superano la loro funzione strumentale diretta, per consentire l'interazione, il confronto e lo sviluppo di idee e innovazione trasversalmente ad ambiti di ricerca anche distanti.

Si segnalano, inoltre, le seguenti iniziative:

- Nel mese di luglio 2023, nell'ambito delle Settimane della Scienza, iniziativa di divulgazione scientifica promossa dall'Associazione CentroScienza Onlus, INRiM ha rinnovato il format di [Cocktail di Scienza](#), nato nel 2020 come rassegna di videoconferenze on-line;
- Venerdì 29 e sabato 30 settembre 2023 si è svolta la [“Notte delle ricercatrici e dei ricercatori”](#). L'edizione 2023 della nota manifestazione di divulgazione scientifica rivolta al grande pubblico, ha visto INRiM partecipare a questa edizione della Notte proponendo iniziative nell'ambito dell'Area Play, dei Laboratori della Ricerca e dei Caffè scientifici, in particolare “Il clima cambia. Tu che mossa fai?”, “Gestione post raccolta di frutta e verdura: innovazione per la qualità e la sostenibilità nella filiera” e “Elettrizzanti storie di scienziati geniali ai tempi della lampadina di Edison”;
- La presenza nella Relazione sulla gestione 2023 di uno specifico paragrafo dedicato alle pari opportunità, con un'interessante analisi di genere al 31 dicembre 2023 in funzione della tipologia contrattuale e del profilo professionale ricoperto, analisi che sarà riportata all'interno della Relazione sulla performance 2023;
- In ottemperanza del D.Lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, il Consiglio di amministrazione, con deliberazione n. 44/2019/10 del 19 dicembre 2019, ha approvato, su proposta del Direttore generale, il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2019-2021. Nel 2022, a seguito di una forte interazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG), le azioni relative a questo ambito sono diventate obiettivi integrati nel PIAO e assegnati alle unità operative. A partire dal PIAO 2023-2025 gli obiettivi connessi alle pari opportunità e all'equilibrio di genere hanno trovato una loro collocazione all'interno della logica programmatica del documento. L'Amministrazione ha infatti inserito un sottoinsieme di tematico nell'area strategica 4 “Attenzione alle persone e qualità dei luoghi di lavoro” denominato *4.5 Attuazione delle politiche di pari opportunità e dell'equilibrio di genere* contenente 17 obiettivi, dimostrando particolare attenzione e cura sul tema;

- L'esercizio 2019 ha costituito il primo banco di prova per l'applicazione di un articolato e sistemico Piano della Formazione di Istituto. Nell'anno 2019, le attività formative hanno assicurato al 67% del personale dell'Ente la partecipazione ad almeno un'attività formativa, non obbligatoria, evidenziando l'utilizzo di circa il 50% del budget previsto. In continuità con l'azione avviata nel 2019, il Consiglio di amministrazione per il 2023 ha approvato l'articolazione della proposta formativa su tre livelli - formazione manageriale, tecnico-specialistica e generale - descritta nella sezione dedicata del PIAO, paragrafo 3.3.2.3, per cui sono stati stanziati a bilancio 140.000 euro (20.000 euro in più rispetto all'esercizio precedente), dei quali 40.000 destinati ad iniziative di formazione obbligatoria in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- INRiM svolge una costante opera di comunicazione e divulgazione attraverso diverse attività: laboratori aperti alla cittadinanza, servizi radio-televisivi e online, pubblicazioni divulgative, didattica online, divulgazione a carattere metrologico con un portale, un profilo Facebook, Instagram e LinkedIn;
- Nel corso dell'anno sono state realizzate 15 campagne di comunicazione per specifici progetti ricerca (3 in più rispetto all'anno precedente) e 2 campagne di comunicazione a supporto delle due infrastrutture di ricerca dell'Ente (PiQuET e IMPReSA), con contenuti anche di tipo divulgativo. Si segnalano inoltre la campagna di comunicazione "Lavora in INRiM", realizzata per promuovere i concorsi indetti dall'Ente e finalizzati all'assunzione di varie tipologie di personale e la campagna "INRiM GO Green", realizzata con lo scopo di sostenere gli obiettivi strategici dell'Ente in tema di sostenibilità ambientale e sensibilizzare i dipendenti verso comportamenti sostenibili;
- INRiM organizza settimanalmente seminari su temi scientifici con relatori sia interni che esterni all'Ente, alcuni dei quali aperti alla partecipazione esterna;
- INRiM ha istituito il Premio per tesi di laurea magistrali che premia le cinque migliori tesi di laurea magistrale attinenti a misurazioni di precisione o studi (sia teorici sia sperimentali) di fenomeni o tecnologie che possano contribuire, direttamente o indirettamente, alla scienza delle misure o alla verifica delle leggi della natura;
- Nel 2023 è proseguita una importante campagna di comunicazione social con la finalità di promuovere le opportunità di lavoro in INRiM, realizzata anche attraverso video e video-interviste autoprodotti.
- Ricercatori e tecnologi INRiM hanno partecipato in qualità di relatori a numerosi congressi nazionali ed internazionali, tra cui si citano solo a titolo di esempio, Nanoinnovation 2023, CIM 2023 e la Fiera Internazionale A&T;

Si registra che INRiM nel corso del 2023 ha promosso e celebrato, tra le altre: la Giornata mondiale della metrologia (maggio 2023), la Giornata Mondiale delle salute (aprile 2023), M'illumino di meno (febbraio 2023), la Giornata Internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza (febbraio 2023), il Giorno della Memoria (gennaio 2023), l'anniversario di Galileo Ferraris (ottobre 2023).

INRiM, inoltre, nell'ambito delle attività di *public engagement* partecipa attivamente a iniziative cittadine aprendo gli spazi della Sede Storica in corso Massimo D'Azeglio per visite guidate.

In un contesto di multidimensionalità della performance organizzativa, l'insieme delle azioni rappresentate rafforza la cultura della valutazione, rende più efficaci i processi di *on-boarding*, rende l'attività lavorativa più stimolante e coinvolgente per i dipendenti. migliora l'uso delle informazioni di performance sia da parte dei vertici istituzionali, che da parte dei cittadini.

L'OIV incoraggia l'Amministrazione a compiere ogni sforzo possibile per proseguire con tali iniziative anche nel 2024, soprattutto in ottica di coinvolgimento e partecipazione del personale, in quanto i processi partecipativi migliorano la qualità delle decisioni, promuovono innovazione, responsabilizzano e motivano i dipendenti, rafforzano il senso di appartenenza.

10. CONCLUSIONI

L'Organismo Indipendente di Valutazione rileva che l'Istituto ha gestito costruttivamente il ciclo della performance nel mutato contesto normativo, pur con le inevitabili criticità connesse che hanno richiesto nuovi sforzi per definire l'assetto logico-organizzativo del Sistema, amplificate dalla scarsità di risorse dedicate dall'amministrazione alla gestione del SMVP. In particolare si registra come nell'applicazione della norma l'Istituto non si sia limitato al dato formale, ma abbia cercato di interpretarne la logica e lo spirito, mantenendo intatta la vocazione di strumento gestionale per l'orientamento strategico dell'azione amministrativa, di promozione della cultura del risultato e di riconoscimento del merito e di motivazione per il personale, incrementando al contempo il livello di fruibilità e trasparenza della programmazione per la collettività, focalizzando i meccanismi di creazione di valore pubblico.

Di particolare rilievo, e da apprezzare, l'avvio dell'attività di valutazione delle attività tecnico-scientifiche attraverso i *Key Performance Indicators*, proseguita nel corso del 2023, esterna al SMVP, ma sinergica e coerente per metodologie e finalità strategiche. In questo senso l'OIV prende atto di come l'Istituto abbia voluto sottolineare la stretta relazione tra il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), la cui approvazione è avvenuta, secondo i termini previsti dalla normativa vigente, entro il mese di gennaio 2023 e il Piano Triennale di Attività, approvato dal Consiglio di amministrazione il 22 dicembre 2022 con delibera n. 56/2022/9, al fine di rendere evidente l'integrazione tra "performance scientifica" e "performance organizzativo- gestionale", contesto che costituisce la base per accogliere il progetto pilota di valutazione del personale scientifico, rimasto sospeso per il 2023.

Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Vincenzo Di Felice

(Firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice dell'Amministrazione digitale e norme ad esso connesse)