



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**Relazione sul funzionamento complessivo del
sistema di valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni**

ANNO 2023

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Premessa

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni riassume l'attività di monitoraggio che l'OIV realizza durante l'anno ed è volta a verificare il corretto funzionamento del ciclo di gestione della performance e a individuare i punti di forza e di debolezza per orientare l'amministrazione al miglioramento continuo.

Per la stesura della presente relazione, l'OIV si è avvalso del supporto tecnico dell'Unità Performance.

Nelle diverse sezioni della Relazione, oltre alla verifica dello stato dell'arte, sono state indicate anche azioni correttive e suggerimenti, già emersi e condivisi in corso d'anno dall'OIV. In particolare, questa relazione riassume l'attività di monitoraggio che si è svolta nel 2023 e i primi mesi del 2024.

1. Il contesto di riferimento

Sinteticamente si ricordano gli elementi di contesto, interno ed esterno, più significativi che stanno interessando l'ente nell'ultimo anno e mezzo.

- Sta proseguendo regolarmente l'implementazione del Piano di Organizzazione e di Rilancio approvato il 28 giugno 2022 previsto dalla Legge Finanziaria 2022 (30 dicembre 2021, n. 234). L'organizzazione del CNR è quindi interessata da grandi cambiamenti che mirano a rafforzare e proiettare a livello internazionale la leadership scientifica dell'ente e la sua capacità di portare avanti progetti di ricerca mirati al progresso scientifico e tecnologico, con un conseguente posizionamento strategico dell'Ente nello scenario di riferimento delle principali Istituzioni di ricerca a livello globale.
- Gran parte delle strutture dell'ente sono impegnate nei progetti PNRR, che rappresentano una grande opportunità, ma che si sono rivelati anche particolarmente gravosi in termini di tempo e risorse per il rispetto dei cronoprogrammi e della corretta rendicontazione.
- L'Ente sta lavorando per passare alla contabilità economico-finanziaria a partire dal 2025. È ben evidente che trattandosi di un passaggio complesso le attività propedeutiche sono iniziate da tempo e proseguiranno come programmato.

- Il CNR, come numerosi enti pubblici, sta reclutando personale in un momento storico in cui il lavoro pubblico sembra essere poco attrattivo e quindi spesso fatica a trovare e a trattenere nuove risorse. Per questa ragione sta avviando progetti di valorizzazione nella gestione delle risorse umane.
- La circolare RGS/DPF del 3 gennaio 2024 che dava le indicazioni operative per l'attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 ha rappresentato un'ulteriore complessità per l'ente, che ha dovuto analizzare dettagliatamente i processi di pagamento e apportare modifiche che hanno richiesto un impegno temporale e di risorse notevole ad anno iniziato.
- Nel 2024 dovrà essere redatto il nuovo Piano Strategico Decennale che rappresenta un importante momento programmatico sul lungo termine.
- Non sono stati ancora definiti i limiti e le modalità di applicazione del d.lgs. 150/2009 ss.mm.ii. previsti dall'art. 74, comma 4, dello stesso decreto e pertanto rimane indeterminata l'applicazione del sistema delle performance per i ricercatori e i tecnologi.
- L'articolo 13 comma 12 del d.lgs. 150/2009 ss.mm.ii. prevede che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca, quale il CNR, è svolto dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). Tuttavia, le ultime linee guida in materia di performance destinate agli enti di ricerca risalgono al 2015 e non risulta ci siano stati aggiornamenti dopo tale data, mentre il Dipartimento della Funzione Pubblica ha prodotto diversi documenti a seguito delle significative modifiche introdotte con il d.lgs. 74/2017.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente al momento della presente Relazione è quello approvato al 21 dicembre 2021 (delibera n. 202/2021) successivamente aggiornato il 22 marzo 2022 (delibera n. 72/2022) nella parte relativa alla valutazione dei Dirigenti.

Dalle interlocuzioni avute con la dirigenza e il responsabile dell'Unità performance, contestualmente alla stesura della presente relazione, è in fase di approvazione un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance che tiene conto dei suggerimenti forniti dall'OIV, delle nuove normative e in particolare dell'introduzione del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), delle riorganizzazioni avvenute e delle modifiche richieste dall'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13.

La presente relazione riassume per punti gli elementi emersi durante l'attività di monitoraggio dell'OIV, e che sono stati anticipati e discussi con il responsabile dell'Unità Performance e i vertici dell'Ente, quale contributo per il miglioramento del Sistema.

Gli elementi di osservazione più significativi rilevati dall'OIV sono:

1) Il SMVP va aggiornato annualmente previo parere vincolante dell'OIV. La collocazione temporale di tale aggiornamento dovrebbe essere a inizio del ciclo annuale, quindi tra dicembre e gennaio. L'OIV prende atto che nell'anno 2024 la necessità di adeguamento richiesto dall'art. 4-bis del DL 13/2023 e dalla circolare della RGS/DPF del 3 gennaio 2024 ha ritardato notevolmente l'aggiornamento del SMVP, tuttavia raccomanda per gli anni successivi di ripristinare tempistiche più allineate con l'inizio di ogni ciclo annuale.

2) Un ulteriore elemento da migliorare riguarda i contenuti del SMVP: nel documento vengono descritte le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale, ma rimane carente la parte dedicata alla misurazione e valutazione della performance organizzativa. L'OIV quindi auspica che nell'aggiornamento del Sistema possano trovare migliore esplicitazione gli ambiti e le modalità di valutazione della performance organizzativa (art. 8 c.1 del d.lgs. 150/2009 ss.mm.ii.) riferita all'ente nel suo complesso.

3) Andrebbe valutata l'opportunità di integrare, per quanto compatibili con un Ente di ricerca, alcuni strumenti di valutazione della performance organizzativa collegati alla così detta valutazione partecipativa come previsti dalla d.lgs 74/2017. In tal senso, potrebbero essere considerati ad esempio le rilevazioni del grado di soddisfazione dei servizi interni o lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con gli stakeholder, anche attraverso la valorizzazione delle forme di partecipazione e collaborazione già diffuse e utilizzate nell'Ente.

4) Nel corso dell'anno 2023, è migliorato significativamente il coinvolgimento della governance sia nella fase di pianificazione e che di valutazione, dando così un importante segnale di commitment a tutto l'Ente. In particolare, la Presidente in prima persona ha promosso diversi incontri con tutta la rete scientifica al fine di definire gli obiettivi di valore pubblico e strategici, nonché ha supervisionato tutti gli obiettivi annuali proposti dalle 95 strutture scientifiche. Anche il direttore generale ha dedicato incontri specifici collettivi e individuali con la dirigenza della SAC per la programmazione 2024; inoltre ha coinvolto le diverse strutture nella redazione del PIAO, istituendo un apposito gruppo di lavoro coordinato dall'Unità Performance (provvedimento del Direttore Generale Prot. N. 381221 del 05/12/2023). Tale approccio ha modificato l'impostazione con cui era stata affrontata nel ciclo 2023 la programmazione permettendo così di fare passi avanti nella effettiva integrazione richiesta dal PIAO e iniziando a superare già per il 2024 la tendenza a redigere un documento quale sommatoria di piani disarticolati tra loro che l'OIV aveva più volte stimolato a fare.

5) L'OIV ha richiamato più volte l'attenzione circa il rispetto dei tempi, a partire dall'approvazione della Relazione sulla Performance. Il CNR ha un notevole grado di complessità organizzativa e le fasi di misurazione e valutazione richiedono tempistiche lunghe. L'OIV ha stimolato l'Ente ad avviare queste fasi già nei primi mesi dell'anno in modo da permettere l'espletarsi di tutti i processi valutativi, comprese le eventuali conciliazioni, entro un tempo congruo e permettere così la redazione della Relazione, la sua approvazione e la validazione dell'OIV entro la fine di giugno.

6) Andrebbe migliorato il processo di monitoraggio e revisione degli obiettivi. Nell'attuale sistema viene indicato un periodo per la revisione degli obiettivi che va dal 1° aprile al 30 settembre: nella pratica tuttavia i tempi si allungano e la revisione, seppur limitata a pochi casi sul totale, viene di fatto operata a poco tempo dalla fine d'anno. È appena il caso di ricordare che la revisione o sostituzione degli obiettivi programmati deve essere giustificata da motivazioni collegate all'impossibilità di raggiungimento per cause impreviste o per l'intervenuti cambiamenti dopo la programmazione. Sarebbe auspicabile quindi che la gestione del monitoraggio intermedio avvenisse con maggiore attenzione e puntualità e che i giustificativi che accompagnano le richieste di modifica siano vagliate accuratamente.

7) Se dal punto di vista della rendicontazione e valutazione dei risultati delle strutture il processo è stato avviato e concluso ogni anno, pur con ritardi che in parte si è cercato di recuperare nel 2023, non si può dire la stessa cosa dal punto di vista del processo di valutazione dei comportamenti. Il Sistema vigente prevedeva per il personale IV-VIII che il 20% della valutazione fosse collegato alla "quantità e qualità del contributo apportato" senza peraltro indicare le modalità con cui tale contributo veniva rilevato. Dalle interlocuzioni avute, l'OIV ha potuto constatare come, a seguito della firma del contratto collettivo integrativo stipulato il 14 giugno 2023 l'Ente intende procedere alle valutazioni di tale componente per gli anni precedenti, nel primo semestre del 2024, così da recuperare il progresso. L'OIV riconoscendo la necessità di procedere per sanare criticità accumulate nel passato non può non rilevare che per il corretto funzionamento del SMVP sia indispensabile riportare i processi valutativi in tempistiche coerenti con ciascun ciclo annuale.

3. La prevenzione della corruzione e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Attualmente il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è svolto dal dottor Andrea Viticoli. A partire dal PTPCT 2021-2023 il CNR ha adottato un nuovo modello di risk management, centrale nella programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Esso fa riferimento alla norma internazionale ISO 31000:2018 e prevede - intorno alla definizione del contesto ricompresa nella parte generale del PIAO e alle azioni di documentazione e rendicontazione, comunicazione e consultazione, monitoraggio e riesame - l'applicazione del modello di gestione del rischio attraverso una metodologia di stima del rischio, soprattutto qualitativa e la conseguente proposizione di misure e azioni per la prevenzione della corruzione. Da segnalare nel corso del 2023 e nella programmazione 2024 la particolare attenzione alle politiche di prevenzione del fenomeno corruttivo nell'ambito delle progettualità PNRR in considerazione della rilevante partecipazione dell'Ente a questi fondi.

In questo ambito si segnala che è in fase di redazione l'aggiornamento del Codice di Comportamento CNR, per il quale anche l'OIV sarà chiamato a esprimere il parere, si stima entro l'anno 2024.

In materia di obblighi di trasparenza, l'OIV riconosce l'impegno dell'RPCT nell'attività di impulso e monitoraggio condotta costantemente e in occasione dell'attestazione relativa agli obblighi di trasparenza che compete annualmente all'OIV. Si ricorda che l'Organismo è tenuto a verificare la pubblicazione, la completezza, l'aggiornamento e l'apertura del formato dei dati pubblicati in alcune sotto-sezioni di "Amministrazione trasparente" che per il 2023 sono state indicate nella delibera ANAC Delibera n. 203 del 17 maggio 2023.

Il 2023 ha visto l'introduzione da parte di ANAC di nuove modalità di comunicazione dell'attestazione attraverso una piattaforma dedicata. Per l'organismo è stato abilitato alla trasmissione la Presidente dell'OIV. Tra gli obblighi oggetto di monitoraggio era prevista anche la sezione "bandi di gara e contratti" che ha riscontrato alcuni elementi di non completezza in alcune sottosezioni, successivamente superate, per cui al 30 novembre 2023, l'OIV ha potuto verificare le misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione adottate e dichiarare il superamento delle criticità.

La pubblicazione dei dati e dei documenti sta progressivamente diventando parte integrante dei processi e delle procedure amministrative del CNR, non senza qualche complessità dovuta alle dimensioni e alla quantità di dati da pubblicare. Tuttavia, si ritiene che anche grazie alla digitalizzazione dei processi si possa costantemente migliorare la fruibilità dei contenuti e l'immediatezza della ricerca da parte dell'utente.

4. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

A partire dal 1° dicembre 2022, data in cui si è ricostituito l'Organismo nella sua interezza, i componenti si sono riuniti in incontri formali documentati da verbali e interlocuzioni informali con il responsabile dell'Unità Performance, l'RPCT, il collegio sindacale, il direttore generale e i dirigenti. L'OIV ha inoltre avuto accesso alla documentazione richiesta per le sue verifiche dell'OIV o direttamente o su istruttoria dell'Unità Performance. L'attività dell'OIV si è concentrata soprattutto su:

- monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance 2023 e del ciclo della performance 2024;
- attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza secondo le delibere ANAC;
- validazione della Relazione sulla Performance - anno 2022;
- proposta agli organi di vertice della valutazione dell'ex direttore generale e dell'attuale direttore generale per l'anno 2022;

- parere sull'attività svolta dall'RPCT;
- attività di conciliazione di secondo livello relativa al ciclo 2022;
- supporto metodologico nella fase di impostazione del PIAO 2024-2027 e nella fase di programmazione degli obiettivi per l'anno 2024;
- indirizzi metodologici relativi alle modifiche al sistema richieste dall'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13;
- esame delle relazioni del Piano delle azioni positive 2022-2024, della Relazione del Comitato Unico di Garanzia e del Piano per la parità di genere Anno 2024 (Prot. N. 0112282 del 04/04/2024).

5. Conclusioni

Il CNR ha costruito nel corso del tempo una significativa esperienza nella gestione del ciclo delle performance individuale. Si è dotato di una struttura tecnica, l'Unità Performance, dedicata al coordinamento delle fasi del ciclo e di supporto all'OIV e ha costruito internamente un sistema informativo che supporta i processi di pianificazione e valutazione.

L'OIV, considerando le dimensioni dell'Ente e la necessità di proseguire nel miglioramento del presidio dei processi di programmazione, misurazione e valutazione già avviati, auspica per l'Unità Performance il rafforzamento delle competenze specialistiche necessarie per la loro gestione, eventualmente integrando le risorse umane attualmente assegnate.

L'OIV si augura inoltre che, per il 2025, si facciano ulteriori passi avanti nell'integrazione delle diverse sezioni del PIAO, anche cogliendo l'occasione della ridefinizione del Piano Strategico Decennale. La pianificazione degli ambiti di valore pubblico e degli obiettivi strategici potrà così essere arricchita dalla maggiore attenzione a prospettive di medio e lungo periodo.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
firma sull'originale

Roma, 15 maggio 2024