

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2021 E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'INAPP NEL 2021

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017, nonché con riferimento alle Linee Guida n. 3/2018 elaborate dal DFP e alle delibere CIVIT n. 4, 5 e 6 del 2012, l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma monocratica dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) ha preso in esame la Relazione sulla performance 2021 trasmessa formalmente all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 24/02/2023.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dalla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni elaborata formulato dallo stesso Organismo.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV ed allegate al presente documento assieme alla Relazione sulle attività svolte ai fini della validazione.

Tutto ciò premesso, l'OIV,

Valida con osservazioni la Relazione sulla performance relativa all'anno 2021.

Inoltre, per ragioni di semplificazione e fluidità del processo di valutazione, con il presente documento di Validazione viene espressa anche la seguente **Valutazione sulla Performance organizzativa complessiva conseguita dall'INAPP nel 2021**, (ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. b) del Dlgs 150/09, modificato dal D.lgs. 74/2017):

Valutazione positiva.

Il dettaglio della valutazione è riportato nella Relazione allegata.

Si chiede che il presente Documento di validazione e la documentazione allegata venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Istituto e trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica per la pubblicazione sul Portale della performance.

Roma, 01 marzo 2023

F.to Fabrizio Rotundi

Organismo Indipendente di Valutazione monocratico
INAPP



VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2021

Sommario

1. Premessa.....	3
2. Fasi e attori del processo di validazione	5
3. Documenti consultati.....	5
4. Analisi e osservazioni	6
a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2021.....	6
b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione	7
c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano	7
d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	8
e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.....	8
f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione).....	8
g. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione	9
h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.....	9
i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP ..	9
j. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).....	11
k. Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche	12
5. Conclusioni.....	12
5.1 Validazione della Relazione sulla Performance	12
5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INAPP.....	12



1. Premessa

Nella presente relazione allegata al documento di Validazione, l'Organismo Indipendente di valutazione in forma monocratica dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) illustra il processo di Validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2021 trasmessa formalmente a questo Organismo in data 24/02/2023.

Riguardo la tempistica della produzione della Relazione, avvenuta oltre il termine previsto dalla norma, l'Istituto ha dato comunicazione all'Ufficio per la valutazione della performance della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento Funzione pubblica, con lettera ufficiale del 21 giugno 2022, mettendone a conoscenza l'OIV; con successiva comunicazione del 4 ottobre 2022 indirizzata all'OIV, è stata resa nota la necessità di predisporre la Relazione in coerenza con lo sviluppo del sistema informatico per la gestione dei dati di performance.

La validazione della Relazione, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del decreto, costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

Infatti, la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione approvata ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del D.lgs. 150/09, modificato dal D.lgs. 74/17, dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della performance con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del D.lgs. 150/09);
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. 150/09, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III, salvo l'applicazione delle conseguenze previste per singole inadempienze (artt. 10, comma 5; art. 11, comma 9, del decreto; art. 21 del Testo Unico sul Pubblico Impiego, D. Lgs. n. 165 del 2001).

A tale scopo, l'OIV, nel documento di validazione, riferisce motivatamente sull'esito dell'attività di verifica svolta sull'attendibilità delle informazioni e dei dati ivi contenuti.

Tale attività è stata svolta in conformità all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, all'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 4 bis del d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs. 74/2017, nonché alle indicazioni fornite dalle Linee Guida n. 3 del 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato; in particolare, le citate



Linee Guida affermano che la relazione sulla performance è:

- a) uno strumento di sviluppo organizzativo e professionale perché stimola la fissazione di obiettivi ed esplicita i livelli di coerenza tra tali obiettivi e le necessarie risorse;
- b) uno strumento con cui rendere conto dei risultati ottenuti nel periodo considerato, degli scostamenti dagli obiettivi programmati e delle relative cause e, in quanto tale, rappresenta uno strumento di democrazia nella misura in cui dimostra i risultati raggiunti con l'impiego di risorse pubbliche.

Redigere una "validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi ed individuali riportati nella Relazione" spetta all'OIV, a cui non compete, però, il rilascio di una "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

La validazione deve essere formulata nel rispetto dei criteri rappresentati nelle Linee Guida sopra menzionate:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della *performance* relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della *performance* organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di *performance* organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di *performance* organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prima, tra tutte, il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);



- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

2. Fasi e attori del processo di validazione

La validazione della Relazione sulla performance costituisce l'atto di un processo che ha visto coinvolti diversi attori:

- La Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV che ha prodotto la Relazione sulla performance e ne ha curato la trasmissione a questo OIV e che ha contribuito all'acquisizione delle informazioni necessarie durante tutto il ciclo della performance;
- il Direttore generale INAPP, dott. Darko Santo Grillo, nominato dal CdA INAPP nella seduta del 19 febbraio 2020, a cui compete la misurazione della performance dei dirigenti ad egli sottoposti, nei confronti del quale l'OIV ha già presentato la propria proposta di valutazione della performance per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. e) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, sulla base della autorelazione da egli trasmessa relativa alle attività realizzate in ottemperanza agli obiettivi ad Egli assegnati nel periodo osservato;
- il Responsabile delle Prevenzione della corruzione e trasparenza in INAPP e l'Ufficio di supporto che ha fornito le informazioni relative alla verifica di coerenza ed integrazione tra il Sistema di prevenzione della corruzione e il Sistema di misurazione e valutazione della performance i cui esiti devono essere rappresentati nella Relazione sulla performance,
- l'OIV a cui compete la validazione della Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nel d.lgs. 150/2009 e nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Documenti consultati

Nel corso del processo di validazione si è tenuto conto dei seguenti documenti:

- o La Relazione sulla Performance per l'anno 2021, trasmessa formalmente il 24/02/2023;
- o Il primo aggiornamento 2021 del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dal C.d.A. con delibera del 31/3/21 n. 3;
- o il Piano triennale integrato delle attività 2021/2023, approvato dal C.d.A. INAPP;



- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 (PTPCT), approvato con Delibera del CdA n. 4/2021
- la Relazione sul funzionamento dei controlli interni per l'anno 2021, rilasciata da questo OIV;
- il Regolamento di organizzazione e funzionamento degli organi e delle strutture approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP del 18/12/2020;
- lo Statuto dell'INAPP approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP del 17/01/2018.

Ai fini della verifica dei risultati, è stato possibile far riferimento alle informazioni e ai dati riportati nella Relazione trasmessa all'OIV, nelle more della messa a regime del Sistema informativo gestionale, la cui implementazione, accertata dall'OIV, è attualmente in corso.

4. Analisi e osservazioni

a. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2021

La Relazione sulla Performance 2021 ripercorre sostanzialmente gli elementi fondamentali rappresentati nel Piano Triennale Integrato della Performance 2021/23 dell'INAPP, del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/23, in termini di descrizione delle attività principali svolte dall'Istituto e di esposizione dei risultati riferiti agli obiettivi di performance organizzativa.

Oltre agli obiettivi di performance organizzativa rappresentati nel Piano, nella Relazione sono adeguatamente riportati gli obiettivi individuali assegnati al Direttore generale, dott. Darko Grillo, in carica dal 1° aprile 2020, rispetto ai quali l'OIV ha già effettuato e rilasciato la proposta di valutazione dei risultati raggiunti.

Nel documento riportato si apprezza l'adesione alla raccomandazione dell'OIV di distinguere in modo chiaro tra gli Obiettivi di performance che coinvolgono l'organizzazione nel complesso da quelli individuali, sia che consistano in obiettivi "ad hoc", sia che facciano riferimento al conseguimento dei risultati della struttura cui appartengano i dipendenti valutati.

In occasione dell'avvio del sistema informativo per la gestione del ciclo della performance, si raccomanda di tener conto delle risorse necessarie al conseguimento degli obiettivi, in modo da poter valutare anche l'efficacia delle attività attuate ai fini della produzione dei risultati conseguiti.

Si evidenzia che il Piano della performance, a cui rinviano i risultati esposti nella Relazione oggetto di validazione, afferisce al Sistema di misurazione attualmente in vigore, il cui



primo aggiornamento 2021 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 31 marzo 2021, n. 3.

b. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione

In considerazione dei risultati riportati con dovizia di particolare nella Relazione, l'OIV può osservare un generale miglioramento dei risultati ottenuti nel corso del 2021 rispetto all'anno precedente (anche in considerazione dei mutamenti organizzativi dovuti al perdurare dell'emergenza sanitaria COVID-19); tra l'altro, è stato possibile riscontrare l'effettivo livello di conseguimento dei risultati programmati attraverso la documentazione trasmessa in modo completo, chiaro ed esaustivo dalla Struttura permanente a supporto dell'OIV, anche in occasione della proposta di valutazione del Direttore generale elaborata da questo Organismo.

Allo scopo di acquisire una visione sufficientemente adeguata dell'assetto organizzativo dell'Istituto, necessaria al fine di comprendere l'effettiva capacità produttiva dell'ente da cui discende il livello di performance organizzativa, di particolare utilità è risultata l'interlocuzione tra questo OIV e la Struttura Tecnica Permanente di supporto, nonché con il Direttore generale, avvenuta nel corso di diversi incontri formali e contatti informali.

Nel corso di tale relazione collaborativa, è stato possibile riscontrare il forte impegno assunto dall'Istituto verso un miglioramento organizzativo orientato all'innovazione e alla modernizzazione dell'apparato gestionale, funzionale a consentire una verifica dei risultati ancora più incisiva ai fini del conseguimento degli obiettivi finali.

c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale inseriti nel Piano

Nella Relazione sulla Performance per l'anno 2021 sono rappresentati i risultati relativi a tutti gli obiettivi riportati nel Piano Triennale Integrato della Performance e della Corruzione e Trasparenza 2021/23 dell'INAPP, sia di natura organizzativa che individuale, riferiti, in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione vigente nel 2021, al Direttore generale.

La rappresentazione degli obiettivi e della relativa quantificazione dei risultati può definirsi senz'altro esauriente, considerato l'ampio ventaglio delle opportunità di valorizzazione dei prodotti e servizi offerti dall'Istituto, anche per quanto riguarda l'ambito della ricerca.



d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza

La Relazione sulla Performance riporta i risultati degli obiettivi e dei relativi indicatori afferenti all'implementazione del Sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza; i risultati relativi all'attuazione delle misure di prevenzione, attesi in fase di monitoraggio del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza, sono presenti all'interno della sezione relativa agli obiettivi individuali.

e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Riguardo l'elaborazione degli indicatori, nella Relazione sulla Performance sono ravvisabili i dati numerici che consentano di apprezzare il livello di avanzamento dei risultati raggiunti, sia per gli obiettivi di performance organizzativa che di performance individuale.

In relazione ai risultati ottenuti, nella quasi totalità superiori in modo significativo rispetto agli obiettivi prefissati, ad eccezione del numero di accordi di collaborazione tecnico-scientifica proposti e/o sottoscritti con istituzione e centri di ricerca di paesi terzi e il numero delle mobilità individuali approvate nell'annualità attraverso l'Agenzia Erasmus+, questo OIV segnala l'opportunità di sviluppare ulteriori indicatori e target da cui si possa maggiormente desumere un percorso impegnativo di miglioramento.

Da notare la necessità di sviluppare l'integrazione tra gli indicatori di performance e i risultati di bilancio, il cui collegamento con le specifiche attività oggetto di valutazione non appare chiaro.

Permane l'opportunità di articolare adeguatamente gli obiettivi di performance su base triennale, in modo da cadenzare la rilevazione dei risultati degli indicatori, istituendo anche una modalità di monitoraggio intermedio, al momento non prevista.

f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)

I risultati riportati nella Relazione sono per la maggior parte frutto di elaborazioni interne a cura delle stesse risorse preposte alla realizzazione delle attività ivi rappresentate, scontando, quindi, un possibile fattore di soggettività.

Per quanto riguarda, invece, il raggiungimento degli obiettivi del Direttore generale, la proposta di valutazione dei risultati della performance, oggetto di comunicazione



separata, è avvenuta sulla base della documentazione prodotta e già trasmessa dall'amministrazione a questo Organismo.

La Relazione risente della necessità di operare una maggiore integrazione tra le banche dati ove le informazioni analizzate sono presenti; tale requisito, in base a quanto indicato dall'Istituto e verificato nel corso delle relazioni intercorse con l'OIV, verrà adeguatamente soddisfatto con la messa a regime del sistema informativo sopra citato.

g. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione

Le Linee Guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica sottolineano l'importanza della valutazione intesa come analisi degli scostamenti piuttosto che il mero risultato matematico dell'indicatore.

Nella Relazione trasmessa sono esposti gli obiettivi iniziali e i risultati raggiunti, da cui è possibile rilevare il grado di conseguimento; inoltre, dalla descrizione delle attività in corso e realizzate, è possibile acquisire significative informazioni che supportano gli esiti esposti.

h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

La Relazione sulla Performance riflette l'impostazione del Piano Triennale delle attività 2021/2023, evidenziando l'avvenuta misurazione e valutazione del complesso degli obiettivi definiti in sede di programmazione, seppure non inseriti nel Piano medesimo.

i. Conformità della relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida del DFP

La Relazione rispetta in modo adeguato le disposizioni normative che ne stabiliscono il contenuto, rintracciabili nel D.lgs. 150/09 e nelle Linee guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nella tabella seguente è riportato il dettaglio dell'analisi di *compliance* dei contenuti della *Relazione sulla performance 2021*.



<i>Riferimento al d.Lgs. 150/2009</i>	<i>Evidenze e modalità dell'analisi</i>	<i>Esito</i>
Articolo 6 (variazioni in corso di esercizio)	Il Piano non è stato oggetto in revisione nel corso dell'esercizio; tuttavia, è stato completato oltre il termine previsto dalla norma.	Parzialmente Conforme
Art. 10, comma 1, lettera b) (evidenza dei risultati organizzativi)	Gli obiettivi di performance organizzativa rappresentati nel Piano sono stati tutti rendicontati nella Relazione.	Conforme
Art. 14, comma 4, lettera c) (forma sintetica, chiara e di immediata comprensione)	Il testo della Relazione è espresso in modo chiaro e la comprensione è agevolata dalla presenza di tabelle e grafici che ne illustrano il contenuto; si suggerisce una rappresentazione più lineare della distinzione tra obiettivi di performance organizzativa ed individuale.	Conforme
Art. 14, comma 4 bis (valutazione cittadini e utenti)	Nella Relazione vengono indicati chiaramente gli stakeholder di riferimento dell'Istituto, seppure non venga data evidenza di risultanze delle valutazioni delle attività svolte e dei servizi offerti dall'Istituto, realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali; tuttavia, dalla lettura degli obiettivi emerge un interesse dell'Istituto verso il miglioramento dei rapporti con l'utenza esterna anche attraverso l'organizzazione di eventi o iniziative specificatamente dirette all'utenza.	Parzialmente conforme
Art. 15, comma 2, lettera b) (riferibilità del documento ai vertici politici e amministrativi)	La Relazione annuale sulla Performance viene approvata dall'organo collegiale di indirizzo politico amministrativo (Consiglio di Amministrazione) in una prima istanza; questa, una volta validata dall'OIV, viene restituita agli stessi Organi di Governo per la definitiva approvazione, tenuto conto delle osservazioni presentate dall'Organismo.	Conforme
Art. 19 bis, comma 5, (partecipazione dei cittadini, esistenza di sistemi di rilevazione del gradimento e pubblicazione risultati)	Le modalità di partecipazione dei cittadini, secondo le indicazioni di cui alle Linee guida n. 4/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di partecipazioni valutativa e della relativa valutazione del gradimento dei servizi offerti dall'Istituto, al momento sono ancora in fase di avvio.	Parzialmente conforme

<i>Riferimento alle LG DFP 3/2018</i>	<i>Evidenze e modalità dell'analisi</i>	<i>Esito</i>
Attività svolte e principali risultati raggiunti (Paragrafo 2)	Le attività e i risultati raggiunti sono descritti analiticamente.	Conforme
Analisi del contesto (Paragrafo 2)	Per il contesto interno, sono riportate informazioni adeguate, seppure non tutte direttamente collegate al tema della performance; si ritiene utile estendere il raggio di	Conforme



	analisi delle informazioni nelle prossime edizioni dei documenti di programmazione.	
Analisi delle risorse umane strumentali e finanziarie (Paragrafi 2.1 e 2.2)	L'analisi è sviluppata in modo chiaro, completo e funzionale ai contenuti della Relazione	Conforme
Obiettivi Annuali (Paragrafo 2.3.1)	Gli obiettivi annuali vengono attribuiti, monitorati e valutati in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nel periodo osservato.	Conforme
Obiettivi Specifici Triennali (Paragrafo 2.3.2)	Per gli obiettivi specifici (strategici ai sensi delle Linee Guida) l'articolazione triennale, obbligatoria, dovrà essere chiaramente rappresentata, anche in virtù del nuovo sistema informativo gestionale.	Parzialmente Conforme
Performance Organizzativa Complessiva (Paragrafo 2.3.3)	La performance organizzativa complessiva è rappresentata in modo esaustivo ed analitico.	Conforme
Misurazione e Valutazione Obiettivi Individuali (Paragrafo 2.4)	Gli obiettivi individuali, riferiti al Direttore generale e agli altri dipendenti dell'Istituto oggetto di valutazione in conformità al SMVP vigente, sono adeguatamente rendicontati.	Conforme
Processo di misurazione e valutazione (Paragrafo 3)	Il processo di misurazione è sufficientemente descritto; tuttavia, non sono presenti riferimenti all'utilizzo di tutti gli strumenti di coordinamento che il Sistema dovrebbe prevedere, quali ad esempio colloqui di feedback (finale o intermedio), incontri di calibrazione, ecc..	Parzialmente conforme
Bilancio di Genere (Paragrafo 4)	Dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi inseriti nel Piano di azioni positive elaborato dal CUG e in altri documenti ad esso assimilabili, viene data menzione esclusivamente in relazione alla rendicontazione dei risultati della performance individuale del dirigente competente.	Parzialmente Conforme

j. Sinteticità della relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione si compone di circa 25 pagine effettive di testo e di circa 50 pagine di tabelle in cui sono rappresentati gli obiettivi operativi ed individuali con annessi i relativi risultati; considerata la rilevanza del documento e l'opportunità di rispettare la presenza dei contenuti richiamati dalla normativa e dalle Linee Guida n. 3/2018 rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la lunghezza può ritenersi adeguata.

Si apprezza la sintesi delle informazioni di carattere generale, presenti in altri documenti di programmazione dell'Istituto, denotando, rispetto alle edizioni precedente, un considerevole alleggerimento del documento, senza che ciò abbia impattato sull'efficacia del documento.



k. Chiarezza e comprensibilità della relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)

Nonostante la complessità di alcune aree di attività in cui l'Istituto è impegnato, la modalità espositiva adottata nella formulazione dei concetti esposti nella Relazione ne favorisce l'immediata comprensibilità.

5. Conclusioni

5.1 Validazione della Relazione sulla Performance

Tenuto conto delle verifiche che è stato possibile espletare per le ragioni espresse in premessa, la **Relazione sulla performance 2021 è validata con limitate osservazioni.**

La maggior parte delle criticità riscontrate potrebbero essere risolte o comunque fortemente migliorate a partire dal prossimo ciclo della performance, sulla base delle raccomandazioni e suggerimenti formulati da questo Organismo.

5.2 Valutazione della Performance Organizzativa dell'INAPP

Per ragioni di semplificazione e fluidità del processo di valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. b) del Dlgs 150/09, modificato dal D.lgs. 74/2017, nella presente Relazione viene anche espressa la **Valutazione positiva sulla Performance organizzativa complessiva conseguita dall'INAPP nel 2021**, avendo riscontrato, sulla base delle informazioni e dei dati illustrati nella Relazione della Performance, un adeguato raggiungimento degli obiettivi prefissati nel Piano ed una appropriata rappresentazione degli argomenti delineati nelle Linee Guida del DFP n. 3/2018.

Roma, 1 marzo 2023

Dott. Fabrizio Rotundi

Organismo Indipendente di
Valutazione monocratico INAPP

FIRMATO DIGITALMENTE