



Istituto Italiano di
STUDI GERMANICI

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023 - RELAZIONE DI VALIDAZIONE -

DOCUMENTO SEPARATO ALLEGATO ALLA NOTA DI VALIDAZIONE

(Documento redatto ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e delle Linee Guida n. 03/2018)

Roma, 18 giugno 2024

ISTITUTO ITALIANO STUDI GERMANICI
Protocollo Arrivo N. 1086/2024 del 20-06-2024
Doc. Principale - Class. VII.14 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

VILLA SCIARRA – WURTS SUL GIANICOLO

Via Calandrelli, 25 - 00153 Roma. Viale delle Mura Gianicolensi, 11 – 00152 Roma
Tel.: +39 06588811 – Fax: +39 065888139 – P.IVA: 11787331005 – C.F.: 80429910583
www.studigermanici.it – PEC: iisg@pec.studigermanici.it – CUU:UFS25E

INDICE

1. FINALITA' E CONTENUTI.....	pag. 3
2. QUADRO NORMATIVO-REGOLAMENTARE.....	pag. 4
3. L'ISTITUTO ITALIANO STUDI GERMANICI	pag. 6
4 IL CICLO DELLA PERFORMANCE 2022.....	pag.10
5 IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	pag.12
6. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE 2022.....	pag.19
7. RISULTANZE EMERSE	pag.21
8. ESITO	pag.23

1. FINALITA' E CONTENUTI

Il presente documento, che consiste di 28 pagine e costituisce allegato separato della comunicazione riportante il “Documento di validazione della Relazione sulla Performance – Anno 2023” descrive metodologia, evidenze e risultanze del processo di *Validazione* della Relazione sulla Performance dell’Istituto Italiano Studi Germanici (approvata con delibera Cda n.13/24 del 29/05/2024).

La “Relazione sulla Performance” è adottata dalle Amministrazioni annualmente (entro il 30 giugno di ogni anno) ed “*evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato*” (Dlgs D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, art.10,co.1, lettera b).

La Relazione persegue le seguenti principali finalità:

- la *rendicontazione* (“*accountabilty*”) agli stakeholder, interni ed esterni, dei risultati conseguiti nell’anno di riferimento e gli eventuali scostamenti – con relative cause – rispetto agli obiettivi programmati;
- il *miglioramento del funzionamento gestionale-operativo* attraverso la individuazione e programmazione di obiettivi e risorse (ed azioni per il recupero di eventuali criticità) sulla base dei risultati ottenuti nell’anno precedente.

La “*validazione*” della Relazione sulla performance-Anno 2023 (nel seguito anche solo “Relazione 2023”) da parte dell’OIV (dall’Art.14, comma 4, lettera c del Dlgs 15012009) attribuisce efficacia alla suddetta Relazione performance e, in quanto tale, rappresenta uno degli atti primari del ciclo della performance.

Si ritiene in premessa opportuno richiamare quanto riportato al paragrafo 4 delle suddette Linee Guida: “*la validazione della Relazione sulla Performance da parte dell’OIV deve essere intesa come “validazione” dell’intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione e non come “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’amministrazione. Questo in coerenza con il ruolo dell’OIV di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell’operato dell’amministrazione.*

La validazione quindi non può essere considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall’amministrazione medesima”.

Al fine supportarne la redazione anche in termini di qualità, comprensibilità e attendibilità dei contenuti, il Dipartimento Funzione Pubblica (DFP) ha fornito le indicazioni metodologiche, comprensive di specifici criteri, che l’OIV deve seguire per la sua validazione (“*Linee Guida n. 03/2018*, che a partire dalle Relazioni sulla performance relative all’annualità 2018, hanno sostituito le precedenti delibere della CIVIT n. 05/2012 e n. 06/2012). In particolare per effettuare la validazione l’OIV deve considerare le evidenze emerse sia dalla fase di verifica che da altre fasi del ciclo della performance, quali:

- a) il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (predisposto dalle singole Amministrazioni) che ha assorbito i seguenti atti/piani (articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022) :
- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
 - Piano per Razionalizzare l’utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
 - Piano della Performance (PdP);
 - Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
 - Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
 - Piano di Azioni Positive (PAP).

Si evidenzia al riguardo che l’IISG ha approvato il il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 con delibera del CdA n. 3/2023 del 30.01.2023;

b) la Relazione, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza, integrità e dei controlli interni (art.14,comma 4, lettera a) del decreto 150/09) relativa al 2023 (predisposta dall’OIV in data 29/4/2024 ed approvata dal Cda in data con Del 11/2024);

c) la Relazione annuale relativa al 2023 del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (“RPCT”) recante i risultati dell’attività svolta in termini di prevenzione della corruzione (pubblicata in data 22/1/2024 sul sito istituzionale);

MRE

2. QUADRO NORMATIVO-REGOLAMENTARE

Di seguito sono indicati suddivisi tra riferimenti generali e riferimenti specifici dell'IISG, anche in quanto Ente nazionale di ricerca, i riferimenti normativi e regolamentari di cui si è tenuto ai fini della presente Relazione.

2.1. Riferimenti generali

- D.lgs. n. 150/2009 (“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”) così come modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, con particolare riferimento:
 - all’art. 7 ove prevede che le pubbliche amministrazioni “*adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance*”;
 - all’ art. 14, comma 4, lett. a) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, così come modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 che stabilisce che “*L’Organismo indipendente di valutazione della performance: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi*”;
- Legge n. 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’ illegalità nella pubblica amministrazione*”.
- D.lgs. n. 97/2016 “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblica e trasparenza correttivo della Legge 6 Novembre 2012, n. 190 e del Decreto legislativo 14 Marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’art.7 n della Legge 7 Agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche*”.
- D.lgs. n. 33/2013 “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”.
- D.lgs. n. 39/2013 “*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”.
- D.P.R. n.62/2013: Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art.54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.
- D.P.R. n. 105/2016 “*Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni*”.
- Delibera n 23/2013 della Civit “*Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009*”.
- Linee guida “Ciclo Integrato della Performance degli EPR”, emanate dall’ANVUR con delibera n. 103 del luglio 2015, per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca e relativi allegati, a cui hanno fatto seguito la pubblicazione delle “Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca” del 3 luglio 2017 e della “Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2019-2021” del 20 dicembre 2017.
- Linee Guida rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica: n.1/2017, Piano della Performance; n. 2/2017, Sistema di misurazione e valutazione della performance; n. 5, Misurazione e valutazione della performance individuale.
- Nota circolare DFP-0000980-P-09/01/2019 a cura del Direttore dell’Ufficio per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica: “*Indicazioni in merito all’aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*”.
- DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 (Art. 6 - *Piano integrato di attività e organizzazione*)

MRE

2.2 Riferimenti specifici per l'IISG

- Legge 3 febbraio 2006. “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 5 dicembre 2005, n. 250, recante misure urgenti in materia di università, beni culturali ed in favore di soggetti affetti da gravi patologie, nonché intermediari di rinegoziazione di mutui “.(art.1 quinquies .Riordino dell’Istituto Italiano Studi germanici).
- Statuto (delib. Cda n. 43 del 24/07/2020) ed Regolamenti dell’Istituto (Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, Regolamento di Amministrazione e contabilità, Regolamento del personale) approvati con decreto del 15 marzo 2006.
- Decreto del Ministro della Istruzione, dell’Università, e della Ricerca n.0001105.28-11-2019 del 28/11/2019. concernente la nomina del Presidente dell’IISG nella persona del prof. Luca Crescenzi.
- Decreto del Presidente dell’IISG n.35 del 1 ottobre 2020 “nomina del direttore amministrativo “.
- Delibera Cda n.35/2023 del 29/09/2023 “Nomina del Direttore Amministrativo dell’Istituto Italiano di Studi Germanici ai sensi di dell’articolo 12 dello Statuto” a far data dal 5 ottobre 2023.
- “Provvedimento n. 40/2023 del Direttore amministrativo dell’IISG (**Prot. 986/2023-U-20.07.2023**) in esecuzione della deliberazione del Cda n. 32/2023 del 17 luglio 2023 concernente la nomina del OIV monocratico dell’IISG nella persona dell’ing. Michele Petrucci.
- Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato da IISG nel 2021 (deliberazione Cda n. 4/2021 in data 26/03/2021) di seguito indicato anche come: SMVP vigente o SMVP-2021).
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 Approvato con delibera del CdA n. 3/2023 del 30.01.2023.
- Piano triennale dell’attività (PTA) per gli anni 2023-2025, approvato con delibera n.1/2023 del 30/01/2023;
- Piano Triennale Integrato Performance, Anticorruzione, Trasparenza (PTPT) per gli anni 2021-2023 approvato con delibera del Cda n.6/2021 del 26/3/2021.
- Codice Etico della RIVISTA STUDI GERMANICI approvato con delibera del CDA N.31 /2022 del 15 Luglio 2022.
- Regolamento per l’accesso e la consultazione della biblioteca e degli archivi (approvato con Delibera 14/2022 del Cda del 29/4/2022.
- Regolamento sul lavoro agile dell’Istituto Italiano di Studi Germanici APPROVATO CON DELIBERA DEL CDA N. 9/2022 DEL 25 MARZO 2022.
- Relazione annuale RPCT descrittiva della scheda pubblicata secondo modello Anac Anno 2023, pubblicata in data 22/1/2024 dalla RPCT sul sito istituzionale
- Bilancio di previsione dell’ esercizio 2023 approvato con (delibera. Cda n. 49/2022 del 13/12/2022).
- Rendiconto Generale Esercizio finanziario 2023 approvato in data 24/4/2024 (delibera. Cda n. 10/2024).

MRE

3. L'ISTITUTO ITALIANO STUDI GERMANICI

L'Istituto Italiano Studi Germanici ("IISG" o "Istituto") ha sede, legale ed operativa nell'immobile denominato "Villa Sciarra-Wurts" sito in Roma, via Calandrelli 25. E' un ente di ricerca a carattere non strumentale (ai sensi dell'art. 1 quinquies, comma 4, della legge 3 febbraio 2016, n.27 di conversione del D.L. 5 dicembre 2005, n.250), vigilato dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, con personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia scientifica e culturale, organizzativa e patrimoniale, finanziaria e contabile (in conformità al D.lgs 31 dicembre 2009, n.213, in attuazione dell'art.1 legge 27 settembre 2007, n.165 "Delega al Governo in materia di riordino degli Enti di ricerca").

3.1 Missione e attività caratteristiche

L' IISG promuove e realizza attività e progetti di ricerca, nazionali ed europei, in proprio e/o in partnership con analoghi soggetti internazionali, anche attraverso i rapporti di collaborazione instaurati come sede referente italiana di varie associazioni estere. Le principali aree di riferimento di tale missione sono: a) la Ricerca scientifica; b) la Terza missione; c) la formazione di giovani ricercatori; d) la gestione e incremento dell'archivio e del Patrimonio librario; e) l'attività editoriale.

L'IISG svolge, in linea con il Programma Nazionale della Ricerca, con gli obiettivi strategici fissati dal MIUR e dalla Unione Europea, attività scientifica in area umanistica fornendo supporto e formazione ai ricercatori e promuovendo la conoscenza reciproca e la collaborazione scientifica fra l'Italia e Paesi quali la Germania, l'Austria, la Svizzera, la Danimarca, la Svezia, la Norvegia, l'Islanda e l'Olanda.

Un contesto nel quale l'IISG svolge un ruolo primario sia a livello nazionale che internazionale anche grazie alle numerose collaborazioni. Si evidenzia a tal proposito che presso l'IISG hanno sede legale: l'Associazione Italiana di Germanistica (AIG), l'Associazione Italiana Walter Benjamin (AWB), l'Associazione Italiana di Studi Manniani (AISMANN), l'Associazione di Studi Strindberghiani (ASTRI) e la Sezione italiana della Hölderlin-Gesellschaft. Con tali associazioni sono state stipulate convenzioni di collaborazione scientifica, realizzati seminari, workshop e convegni, pubblicate monografie scientifiche in cooperazione.

Come riportato nella Relazione sulla Performance 2023, all'interno del quadro statutario riferimento, l'attività dell'IISG, anche attraverso la partecipazione a programmi nazionali e internazionali, è articolata nei seguenti principali "filoni":

- Ricerca scientifica: svolta attraverso la collaborazione con la comunità scientifica internazionale (particolarmente rilevanti, a tal proposito, i quattro grandi progetti coordinati dalla struttura di ricerca dell'Istituto e dedicati a opere e testi di importanza primaria negli ambiti della cultura e della storia del pensiero tedesco e scandinavo)
- Terza missione: svolta attraverso con interventi di divulgazione scientifica e culturale, con attività "intra ed extra moenia" (particolarmente rilevanti, a tal proposito, l'impegno e gli interventi di formazione di giovani ricercatori - assegnisti e dottori di ricerca - mediante seminari e workshop specifici realizzati anche tramite accordi di collaborazione scientifica con partner internazionali)
- Gestione e valorizzazione del patrimonio archivistico (anche tramite l'acquisizione di archivi e, in caso di evidente rilevanza, di biblioteche di eminenti germanisti del passato)
- Gestione e valorizzazione della biblioteca anche attraverso la catalogazione in OPAC di tutto il patrimonio librario dell'Ente;
- Gestione della attività editoriale in primis attraverso la Casa editrice Edizioni Studi Germanici che cura la pubblicazione della rivista scientifica semestrale «Studi Germanici», periodico di studi di germanistica e scandinavistica che è stato reso disponibile online in open access, proprio ai fini di favorire diffusione dei risultati della ricerca. (nel corso del 2020 sono stati interamente digitalizzati e resi fruibili online in open access tutti i numeri della rivista).

Più in dettaglio le principali attività svolte dall'Istituto sono così individuabili:

- a) svolgere ricerca scientifica nell'ambito delle conoscenze relative alla lingua, letteratura e cultura dei paesi di lingua tedesca e di lingue nordiche;
- b) svolgere ricerca scientifica nell'ambito di tutte le discipline comprese nel novero delle social sciences and humanities e curare la diffusione e la pubblicazione delle ricerche e degli studi svolti;
- c) svolgere attività di consulenza tecnico-scientifica e fornire servizi a terzi in regime di diritto privato;



- d) promuovere lo sviluppo della conoscenza delle materie di area germanistica ovvero di cultura europea nella scuola, nell'Università, nella Comunità scientifica e nella società mediante attività formative, di divulgazione e di comunicazione;
- e) tutelare, aggiornare e valorizzare il proprio patrimonio bibliografico, archivistico e storico (costituito dalla Biblioteca e dall'Archivio storico) assicurandone l'accessibilità e consultazione e sviluppandone e organizzandone l'acquisizione, la conservazione e la fruizione, attivando servizi volti alla diffusione delle culture germaniche, garantendo il supporto alla ricerca per quanto riguarda il materiale moderno e organizzando attività museali/espositive per quanto riguarda il materiale storico;
- f) promuovere l'applicazione della Carta europea dei ricercatori, del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori e delle azioni europee per la definizione di un quadro di riferimento per le carriere nello spazio europeo della ricerca.
- g) promuovere, realizzare, coordinare e concorrere, anche attraverso la partecipazione a programmi nazionali e internazionali, a iniziative e attività di studio sulla vita culturale, artistica, scientifica e socio-politica dei popoli dell'Europa centro- settentrionale con particolare riferimento ai rapporti reciproci con la cultura italiana ed europea;
- h) promuovere e realizzare, sulla base di apposite convenzioni con le università, corsi di dottorato di ricerca nei settori di competenza anche con il coinvolgimento di Istituzioni sociali ed economiche pubbliche e private;
- i) attuare un costante scambio di rapporti con istituzioni accademiche, culturali, scientifiche ed economiche italiane e internazionali, stipulando con le stesse accordi e convenzioni e provvedendo ad adottare specifiche disposizioni per agevolare l'accoglienza e lo scambio dei dipendenti degli Enti coinvolti.

Strumento principe per l'attuazione dei propri programmi operativi sono naturalmente le Collaborazioni istituzionali che l'ente ha in corso (al riguardo oltre a richiamare i rapporti di collaborazione e di partenariato con il Deutsches Literaturarchiv di Marbach, con il DHI di Roma e lo Stuttgart Research Centre For Text Studies (Srcts), si ricorda che presso l'IISG hanno sede legale: l'Associazione Italiana di Germanistica (AIG), l'Associazione Italiana Walter Benjamin (AWB), l'Associazione Italiana di Studi Manniani (AISMANN), l'Associazione di Studi Strindberghiani (ASTRI) e la Sezione italiana della Hölderlin-Gesellschaft Il Seminario Permanente Nietzscheano. Con queste associazioni sono state stipulate convenzioni di collaborazione scientifica, grazie alle quali si svolgono seminari, workshop e convegni e si pubblicano monografie scientifiche in Cooperazione.

3.2 Governance, configurazione organizzativa e personale

La governance dell'IISG è informata alle disposizioni del D.Lgs. 218/2016 ed alla Carta Europea dei Ricercatori, Nel corso del 2023, l'Istituto ha proseguito nell'impegno di rafforzamento del funzionamento al fine di conseguire la missione istitutiva nelle mutate condizioni del contesto istituzionale-operativo..



3.2.1 Modello di governance

Lo Statuto (approvato con delibera n. 43 del 24 luglio 2020) attribuisce le funzioni di indirizzo e governo al Consiglio di Amministrazione, (al quale sovrintende il Presidente, e le funzioni gestionali al Direttore Amministrativo (il precedente Statuto contemplava la figura di direttore generale). Presidente e CdA si avvalgono del supporto del Consiglio Scientifico. Si segnala al riguardo la presenza,, a seguito della approvazione del relativo Regolamento, di un Componente del Cda in rappresentanza dei ricercatori e tecnologi. (D.M. 1027 del 10.08.2022).

Si segnala che nel 2023 il dott. Tatarelli è stato confermato nell'incarico di Direttore amministrativo ai sensi di dell'articolo 12 dello Statuto. (deliberazione Cda n. 35/2023 in data 29/03/2023).

Il processo di rilancio della governance dell'istituto, avviato nel 2020, ha comportato anche la messa a regime dei processi e procedure di relativi ai Documenti di programmazione strategico-gestionale e alla emanazione di numerosi atti regolatori dell'attività dell'Istituto tra i quali:

- Regolamento di Amministrazione, contabilità e finanza;
- Regolamento per il conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca;
- Regolamento per l'erogazione di borse di ricerca
- Regolamento sul lavoro agile;
- Regolamento Personale ;
- Regolamento sul telelavoro;

- Disciplinare sull' Associatura ;
- Regolamento per l'accesso e la consultazione della biblioteca e degli archivi;
- Regolamento per la disciplina delle elezioni del rappresentante dei ricercatori e tecnologi in Cda;
- Regolamento per la disciplina delle elezioni del rappresentante dei ricercatori e tecnologi in Consiglio Scientifico;
- Regolamento recante la disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche
- Regolamento per la concessione di sovvenzioni, contributi, e l'attribuzione di vantaggi economici
- Il Codice Etico della Rivista Studi Germanici
- Il Gender Equality Plan

3.2.2 Configurazione organizzativa

L'Istituto presenta (delibera del CdA n. 8/2021 del 26/3/2021) un assetto organizzativo così articolato: a) Struttura Scientifica, diretta dal Responsabile scientifico; b) Struttura amministrativa, diretta dal Direttore Amministrativo; c) Biblioteca e Archivi storici, diretta dal Responsabile della Biblioteca; d) Edizioni Studi Germanici, diretta dal Direttore Editoriale. In particolare, la Struttura Amministrativa è a sua volta articolata nelle seguenti Aree: a) Area Bilancio, contabilità e controllo; b) Area Personale, amministrazione e servizi generali (rapporto con i fornitori); c) Area giuridico-legale (cui è stata attribuita la responsabilità su performance, trasparenza e anticorruzione). Si evidenzia che la Relazione della performance 2023 riporta la rappresentazione grafica dell'assetto organizzativo dell'Istituto.

3.2.3 Personale

Nel 2023 l'Istituto ha completato la riorganizzazione della struttura operativa con l'adeguamento dell'organico del personale in servizio. Alla data del 31/12/2023 l'organico dell'Istituto (escluso il Direttore amministrativo) è composto di 14 unità di personale (con incremento di una unità rispetto al 31/12/2022) così articolato:

- la struttura Amministrativa è composta da 6 unità di personale (a fronte di 6 unità previste in organico) ripartite nelle seguenti Aree: a) Area Bilancio, contabilità e controllo; b) Area Personale, amministrazione e servizi generali (rapporto con i fornitori); c) Area giuridico-legale (cui è stata attribuita la responsabilità su performance, trasparenza e anticorruzione); Ufficio Stampa e Comunicazione allocato a riporto funzionale del Direttore amministrativo ma a diretto riporto del Presidente
- la struttura di ricerca è composta da 5 (+ 1 rispetto al 31/12/2022) unità di personale (a fronte di 5 unità previste in organico).
- la struttura Biblioteca ed archivi storici è composta da 1 unità di personale (a fronte di 1 unità previste in organico);
- la struttura Redazione Edizione Studi Germanici è composta da 1 unità di personale (a fronte di 1 unità previste in organico).

Si evidenzia che la Relazione della performance 2023 contiene una tabella che illustra con chiarezza per ciascuna qualifica e ruolo professionale l'organico dell'Istituto al 31/12/2023 e le differenze rispetto all'organico al 31/12/2022. Si segnala infine che nell'anno 2023 è stato conferito l'incarico di Responsabile Esterno con funzioni di RPD/DPO (Determina n. 4/2023 del 26.01.2023) e l'incarico di Responsabile per la transizione digitale (Provvedimento n. 47/2023, Prot. 1117/2023-U-11.09.2023);

3.3 Dati economico-finanziari

I ricavi finanziari dell'IISG nel 2023 sono cresciuti come si evince dalla Relazione 2023: tra le entrate più rilevanti figurano i progetti di ricerca: "Edizioni e traduzioni critiche integrali di grandi opere inedite" (pari a € 260.000,00), "Digital Scholarly Editions Platform and aligned Translations" (pari a € 160.000,00) e "Stato dell'Informazione e della Comunicazione tra l'Italia e il Nordeuropa" pari a € 100.000,00.

Ulteriore fonti di ricavi sono stati i finanziamenti relativi al PRIN 2022 - PRHZJY – SICIN - State of Information and Communication between Italy and Northern Europe (pari a €156.748) e " DIGICHer - HORIZON-CL2-2023-HERITAGE-0 (pari a € 404.375,00).



Ulteriore incremento dei ricavi dell'IISG è derivato dal “*potenziamento dell'attività editoriale*” nella direzione del riposizionamento delle pubblicazioni sul mercato elettronico.

Anche se non attinente alla attività istituzionale, da segnalare, infine, anche il finanziamento per “*il restauro e la rifunzionalizzazione*” della sede dell'Istituto (pari per l'anno 2023 a € 1.600.000,00).

Di seguito si sintetizzano (messi a confronto con analoghe informazioni relative all'esercizio 2022) i principali dati finanziari come desunti dal Bilancio di previsione per l'esercizio 2023 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13/12/2022 con deliberazione n. 49/2022) e dal Rendiconto Generale Esercizio finanziario 2023 (approvato in data 24/4/2024 con deliberazione 10/2024).

3.3.1 Entrate

Più in particolare, nel 2023 il totale delle entrate accertate è stato pari a € 4.039.954,58 (con un incremento rispetto all'anno 2022 di € 1.688.035,09 pari a del 71,79% (nel 2022 le entrate erano state pari ad un totale di euro 2.351.649,49 e nel 2021 pari ad un totale di euro 1.791.614,45). Sempre nel 2023 i trasferimenti da Amministrazioni pubbliche sono stati pari a € 3.979.261,31 con incremento annuo del 76,29% (nel 2022 erano stati pari a euro € 2.257.164,41 e nel 2021 erano stati pari a euro 1.786.811,60).

Tra le entrate di maggior rilievo la relazione evidenzia i finanziamenti acquisiti per 3 progetti di ricerca che hanno incrementato le somme disponibili per l'attività di ricerca annuali di oltre € 560.000,00 confermando l'andamento in crescita del bilancio dell'IISG: Edizioni e traduzioni critiche integrali di grandi opere inedite (€ 260.000,00); Digital Scholarly Editions Platform and aligned Translations (€ 160.000,00) e Stato dell'Informazione e della Comunicazione tra l'Italia e il Nordeuropa (€ 100.000,00).

3.3.2 Uscite

Per quanto concerne le spese impegnate nel 2023, il totale è stato pari a € **3.981.351,05** con un incremento di € **1.506.698,96** pari al 60,89 % rispetto al 2022 (nel 2022 era stato pari a € 2.474.652,09 e nel 2021 era stato pari a € 1.705.162,55).

Le spese correnti nel 2023 sono state pari a € 2.540.434,16 con un incremento rispetto al 2022 di € 219.946,73 pari al 9,48% (nel 2022 pari a € 2.320.487,43 e nel 2021 pari a € 1.496.857,11).

Le spese in conto capitale pari nel 2023 sono state pari a € 1.440.916,89 con un incremento rispetto al 2022 di € 1.286.752,23 pari al 834,66% (nel 2022 sono state pari a € 154.164,66 e nel 2021 erano state pari a € 208.305,44).

3.4 Stakeholder

Le relazioni con ricercatori e rappresentanti delle comunità scientifiche e universitarie di riferimento costituiscono per l'IISG una componente fondamentale per conseguire le finalità istituzionali. Ad essi pertanto il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'IISG attribuisce un ruolo di primaria rilevanza e la Relazione 2023.

A tal fine nell'annualità 2023 è proseguita l'attività di aggiornamento della mappatura degli stakeholder e di ridefinizione degli “*strumenti di misurazione e valutazione della performance con la valutazione del grado di soddisfazione degli stakeholder stessi*” allo scopo di valorizzarne il coinvolgimento nel Ciclo della performance tramite l'aggiornamento di procedure e Standard di qualità (art. 11 d.lgs. 286/1999 che devono essere assicurati (individuando diverse dimensioni della qualità - tra cui tempestività, accessibilità, trasparenza ed efficacia- e relativi indicatori); Un'attività che l'OIV considera funzionale anche alla formalizzazione delle procedure e dei soggetti responsabili della produzione/trasmisione dei dati/documenti/informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria”.

Anche grazie al nuovo sito internet, a regime ormai dal 2022, che consente una maggiore interazione con gli stakeholder, il rafforzamento delle relazioni con gli stakeholder, in primis le con le realtà di ricerca

Extramurarie, è testimoniato, come riporta la Relazione 2023, dallo svolgimento di “*12 progetti di ricerca con studiosi esterni all'Ente, assegnati mediante bando competitivo in esito alla presentazione di circa 40 progetti di ricerca presentati durante la “Conferenza generale degli studi di germanistica in Italia in tutti i settori disciplinari e gli ambiti della ricerca”*”.

Nel corso dell'anno 2023 sono proseguite le associazioni all'Istituto di autorevoli rappresentanti della comunità universitaria e sono stati stipulati accordi di collaborazione con Università ed enti di ricerca pubblici e privati finalizzati allo svolgimento di attività di ricerca congiunte (per i dettagli si rimanda alla Relazione 2023).

MRE

Tra gli altri fattori che, anche nel 2023, hanno agevolato i rapporti con gli stakeholder, si segnalano:

- la apertura al pubblico della Biblioteca e l’inserimento della stessa in tutti i cataloghi più importanti. In tale ambito l’inserimento in ICCU e la completa informatizzazione dei processi, consente agli utenti esterni di prenotare on line i testi dell’Istituto sia per il prestito che per la consultazione in sede
- la stipula di accordi di collaborazione con pubblici e privati finalizzati allo svolgimento di attività di ricerca congiunte
- lo sviluppo di una vasta attività convegnistica scientifica.
- l’utilizzo di strumenti di data monitoring e semplificazione dell’accesso ai contenuti del sito con particolare riferimento all’utilizzo da parte di assegnisti, borsisti e collaboratori e più in generale alle varie categorie di stakeholder;
- un servizio VPN per la condivisione, con utenti registrati, delle banche dati di libri e riviste in possesso dell’Istituto (l’inserimento in ICCU e la informatizzazione dei processi, consente di prenotare on line i testi dell’Istituto sia per il prestito che per la consultazione in sede).

In tema di iniziative ed azioni che rafforzano la partecipazione degli stakeholder, si ribadisce quanto già rappresentato nella Relazione 2022 ovvero l’importanza in termini di *“il valore pubblico”* di ogni azione intrapresa per rafforzare il coinvolgimento degli stakeholder nel Sistema di misurazione e valutazione tramite *“l’allineamento con i contenuti di cui alle Linee Guida sulla valutazione partecipativa, rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre del 2019, a cui le amministrazioni pubbliche dovrebbero far riferimento allo scopo di identificare e gestire le aspettative di coloro che sono interessati alle attività dell’Istituto, onde trasformarle, compatibilmente con il contesto dell’organizzazione e le risorse disponibili, in obiettivi di performance misurabili attraverso indicatori specifici”*.

Pertanto in linea anche con i PNA (che prevedono che le amministrazioni, al fine di disegnare un’efficace strategia in materia di prevenzione della corruzione, realizzino forme di consultazione pubblica che coinvolgano i cittadini e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi) si ritiene opportuno evidenziare, l’importanza di implementare, in occasione di ogni Ciclo della performance, processi e strumenti di consultazione pubblica. Con l’obiettivo (secondo le indicazioni delle Linee Guida sulla valutazione partecipativa, rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre del 2019) di condividere/ricevere eventuali contributi dagli stakeholder di cui tener conto nella definizione degli obiettivi di performance e dei relativi indicatori specifici ai fini della redazione dei documenti gestionali e piani programmatici, in primis il PIAO.

4 IL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL’ IISG ANNO 2023

Il Dlgs 150/09 prevede (Art. 4) che *“le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance”*. Quest’ultimo “ si articola nelle seguenti fasi: a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell’anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all’articolo 10;* b) *collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;* c) *monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;* d) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;* e) *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;* f) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi”*.

Il Ciclo annuale della performance 2023 si sviluppa, in coerenza con il cronoprogramma indicato dal Dipartimento Funzione Pubblica (DFP), attraverso i seguenti passaggi principali:

- l’adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per gli anni 2023-2025;
- l’assegnazione al personale degli obiettivi organizzativi e individuali per l’anno 2023;
- la predisposizione della Relazione sul Funzionamento complessivo del sistema di valutazione (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009) per l’anno 2022;
- la predisposizione e approvazione della Relazione sulla *performance*;
- la validazione della Relazione sulla *performance*;
- il monitoraggio degli strumenti di valutazione della performance individuale degli esiti della valutazione (con particolare riferimento alla erogazione della retribuzione accessoria correlata).
- la rendicontazione e valutazione dei risultati, prerequisite per la erogazione della retribuzione accessoria.

MRE

Per lo sviluppo del Ciclo della performance 2023 , l'Istituto ha utilizzato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (cd SMVP-2021), approvato dal CdA con deliberazione n. 4/2021 del 26/03/2021 (alla quale si rimanda per la descrizione dettagliata).

Il SMVP-2021 contempla due tipologie di performance :la performance individuale, riferita ai singoli dipendenti e la performance organizzativa di Ente e ha tra le sue principali finalità quella di *“migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione dell'Istituto basandosi su principi quali la trasparenza, il principio di responsabilità individuale (obiettivi individuali) e della responsabilità condivisa a livello organizzativo (obiettivi organizzativi)”* nonché supportare il costante monitoraggio dei risultati e l'analisi degli scostamenti rilevati per *“intraprendere azioni correttive al fine di migliorare la performance dell'organizzazione”*. Da evidenziare anche il riconoscimento di un ruolo attivo agli stakeholders nella valutazione della performance delle amministrazioni e la circostanza che *“ per la sua natura ordinamentale di Ente di Ricerca (EPR) - i cui ambiti e obiettivi sono definiti nel suo Statuto e pianificati strategicamente nel Documento di Visione Strategica Decennale (DVS), e dettagliati attraverso il Piano Triennale delle Attività (PTA) e il Piano Triennale della Performance (PTP) definito dal Direttore Amministrativo - l'IISG non effettua valutazione della performance individuale del personale tecnologo e ricercatore (per problemi applicativi derivanti dall'articolo 74, comma 4, del D. Lgs. n. 150/09 e per l'assenza di linee guida in materia: non risulta ancora formalizzato alcun atto di indirizzo ministeriale relativamente all'applicazione del sistema di valutazione per i ricercatori e tecnologi, così come previsto dal DPCM del 26 gennaio 2011, emanato in attuazione del citato articolo 74, comma 4)”*.In particolare, la valutazione non coinvolge i ricercatori che svolgono un'attività prettamente scientifica (come stabilito) nel SMVP-2021 *“in attesa dell'emanazione di linee guida in materia da parte degli organi preposti così come esplicitato dall'art. 74, c. 4, della legge 150/2009, nel quale si prevede esplicitamente che “Con un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca”*.

Il SMVP-2021 prevede - parimenti al CCNL relativo al periodo 2019-2021 per il comparto Istruzione e ricerca sottoscritto data 18 gennaio 2024, il SMVP-2021 - che venga valutato il personale che svolge attività amministrativa, con qualunque qualifica (pur differenziando procedure, indicatori e responsabilità): a conferma della sostanziale adeguatezza ai fini della valorizzazione del personale attraverso e della valutazione dei risultati (consentendo la correlazione tra l'effettiva prestazione e l'erogazione di compensi economici come strumento per il riconoscimento dell'impegno e del merito sia individuale che organizzativo). Quest'ultima considerazione però non riduce la esigenza di provvedere con tempestività, in coerenza anche delle indicazioni riportate nelle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica, alla verifica del SMVP-2021 per adeguarne i contenuti alle sopravvenute modifiche del contesto, alla luce della ricordata entrata in vigore del CCNL di comparto e tenendo conto delle evidenze/criticità rilevate dalla sua applicazione nelle passate annualità. Appare inoltre opportuno che la necessaria verifica faccia riferimento anche ai numerosi Regolamenti approvati a valle della sua adozione e richiamati anche nella Relazione 2023, anche allo scopo di rafforzare il raccordo tra gestione e ciclo della performance in termini di associazione degli obiettivi ai centri di responsabilità amministrativa, così come previsto dalle indicazioni rilasciate dal Dipartimento Funzione Pubblica (LG n. 1/2017). Si evidenzia che la necessità di procedere alla periodica verifica costituisce peraltro un adempimento previsto anche dalla normativa (art.7 comma 1 del dlgs 150/1: *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*) e dal punto 6 dello stesso SMVP-2021 :*“ L'amministrazione fornisce all'OIV la pianificazione e lo stato di attuazione del sistema annualmente..Il Direttore Amministrativo verifica annualmente il Sistema e, laddove ritenuto, ne propone l'aggiornamento al Consiglio di Amministrazione, previo parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione”*).

Oltre all'utilizzo del SMVP-2021 ,occorre ricordare che il Ciclo della Performance 2023 dell'IISG si è sviluppato attraverso i seguenti atti/adempimenti che hanno avuto impatto sul processo di valutazione della performance, di cui riporta la cronologia, articolata per anno solare:

- In data 19/1/2023 il Direttore amministrativo ha definito e trasmesso al personale amministrativo la proposta degli obiettivi individuali (anno 2023);
- In data 30/1/2023 il Cda (delib. 1/2023) è stato approvato e adottato il Piano triennale dell'attività (PTA) per gli anni 2023-2025;
- In data 30/1/2023 (Delibera Cda 2/2023) il Consiglio di Amministrazione ha assegnato Direttore amministrativo gli obiettivi per l'anno 2023;

MRE

- In data 30/1/2023 (con delibera del Cda n. 3/2023) è stato approvato ed adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;
- In data 27/2/2023 (Delibera del CdA n. 9/2023) è stato approvato e adottato il Regolamento recante la disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 d. Lgs. 50/2016 d
- In data 27/2/2023 (con delib.del CdA n.10/23) è stato approvato ed adottato il Piano per l'Uguaglianza 2023-2025 di Genere;
- In data 27/3/2023 (con delib. 12/2023) è stato approvato ed adottato il Regolamento sul telelavoro;
- In data 13/9/2023 l'OIV ha trasmesso ad Anac, mediante piattaforma web dedicata il Documento di Attestazione l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera Anac di cui alla Delibera ANAC 203/2023, in conformità all'art. 14,c. 4, let. g) d.lgs. n. 150/2009;
- In data 22/1/2024 la RPCT ha pubblicato sul sito istituzionale e trasmesso all'OIV Relazione annuale RPCT descrittiva della scheda pubblicata secondo modello Anac per l' Anno 2023 redatta nello stesso formato excel rilasciato dall'ANAC e pubblicata sul sito istituzionale all'interno della sezione "Amministrazione trasparente"/Società trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti – prevenzione della corruzione", secondo le istruzioni rese da ANAC con comunicato dell'8.11.2023 e relativo provvedimento del Presidente ANAC.
- In data 28/3/2024 è pervenuta all'OIV la Relazione del Direttore Amministrativo avente ad oggetto: "Rendicontazione delle attività relative agli obiettivi dell'anno 2023"
- In data 18/4/2024 l'OIV ha trasmesso al Presidente dell'Istituto la nota "Proposta di valutazione del Direttore amministrativo – Anno 2023"
- In data 29/4/2024 l'OIV ha trasmesso la Relazione sul Funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione,trasparenza e integrità dei controlli interni (anno 2023);
- In data 29/5/2024 il Cda (delibera .CdA n.11/2024) ha approvato la Relazione sul Funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione,trasparenza e integrità dei controlli interni (anno 2023)
- In data 29/5/2024 il Cda (con delib. 12/2024) il Cda ha approvato la valutazione della performance individuale del Dott. Roberto Tatarelli, Direttore Amministrativo dell'IISG dal 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato,
- In data 29/5/2024 (con delibera Cda n.13/24) è stata approvata la Relazione sulla Performance 2023 contenente anche le valutazioni del personale amministrativo concernenti il raggiungimento degli obiettivi/risultati relativamente alla annualità 2023;
- In data 29/5/2024, a seguito dell'approvazione della Relazione sulla Performance 2023 (delibera .CdA n.13/2024) sono state approvate le valutazioni del personale concernente il raggiungimento degli obiettivi/risultati relativamente alla annualità 2022 ed è stata attivata la procedura di riconoscimento e liquidazione della retribuzione accessoria variabile.

5. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La normativa di riferimento e le Linee guida del DFP assegnano all'OIV il compito di esprimere una valutazione in relazione allo svolgimento del processo di misurazione e valutazione della performance, in primis all'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati, anche in relazione alle disposizioni del Sistema adottato.

Il dlgs150/09, Art.5,co.1 (" *Obiettivi e indicatori*") in particolare, stabilisce che " *gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa*" .



Lo stesso art. 5 al co.2 stabilisce inoltre che gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili

Inoltre il DECRETO LEGISLATIVO RECANTE MODIFICHE AL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150, IN ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 17, COMMA 1, LETTERA R), DELLA LEGGE 7 AGOSTO 2015, N. 124.all'art. 3 (*Modifiche all'articolo 5 del decreto legislativo n. 150 del 2009*) ha stabilito che gli obiettivi possono essere: a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;

b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance di cui all'articolo 10".



Definiti gli obiettivi, la loro realizzazione deve essere oggetto di monitoraggio nel corso dell'anno per rilevarne gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi adottati, la congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti e dunque l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi.

Ciò premesso, come precisa la Relazione 2023, si evidenzia che, "L'anno 2023 vede la piena applicazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal CdA con delibera 4/2021 del 26/3/2021, che ha totalmente riscritto il sistema delle performance dell'IISG, anche alla luce della nuova organizzazione dell'Ente".

La ricognizione svolta dallo scrivente OIV ha riguardato pertanto le fasi principali in cui il SMVP-2021 si sviluppa:

- 1) identificazione delle categorie di personale valutato;
- 2) definizione del processo valutativo e della modalità di valutazione per ciascuna categoria;
- 3) risultati della valutazione;
- 4) collegamento dei risultati al processo premiale.

In particolare, in conformità alle indicazioni di cui alle Linee Guida 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), l'OIV ha esaminato:

2.2a) in relazione alle modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa:

- le procedure (fasi, tempi e ruoli).
- gli obiettivi e le tipologie di indicatori;
- le modalità di raccordo con il ciclo del bilancio;
- i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti.

2.2b) in relazione alle modalità di misurazione e valutazione della performance:

- la correttezza metodologica del processo di valutazione individuale;
- i parametri;
- la modalità di formulazione la valutazione finale;
- le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati.

Di seguito si richiamano le risultanze emerse dall'analisi del processo di valutazione della performance, premettendo che appaiono coerenti con quanto prescrive la normativa di riferimento in materia e il Sistema di valutazione vigente (SMVP-2021).

5.1. Le categorie di personale soggetto a valutazione

In coerenza con il contratto nazionale (cd CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2019-2021) il SMVP-2021 prevede, differenziando indicatori e responsabilità, che venga valutato tutto il personale che svolge attività amministrativa, sia con qualifica dirigenziale che non dirigenziale.

Nel corso del 2023 le unità di personale amministrativo dell'IISG soggette a valutazione della performance sono state 10: il Direttore Amministrativo; (valutato secondo quanto previsto dal SMVP-2021 con procedimento dedicato) la Responsabile della ricerca; la Responsabile della Biblioteca e archivi; la Responsabile dell'Area Personale, amministrazione e servizi generali; Responsabile dell'Area Bilancio, contabilità e controllo (fino al 31/7/2023); la Responsabile dell'Area Bilancio, contabilità e controllo (dal 1/8/2024); la Responsabile dell'Area Legale; tre unità di personale afferenti dell'Area Personale, amministrazione e servizi generali;

Non è stato soggetto a valutazione il Direttore Editoriale in quanto il vigente statuto attribuisce tale incarico ad un componente del Consiglio di Amministrazione che nell'anno 2023, è stato il Presidente dell'Ente, Prof. Luca Crescenzi

5.2 Il processo valutativo

Il SMVP-2021 prevede che *“La valutazione è il momento in cui si esprime un giudizio complessivo sulla prestazione effettuata nel periodo oggetto di valutazione, dal punto di vista quantitativo e qualitativo, verificando il raggiungimento dei risultati attesi rispetto agli obiettivi definiti nella pianificazione.”*

A tal fine la individuazione dei risultati attesi e la successiva valutazione deve essere svolta dal valutatore, il quale, condividendo con il valutato linee guida strategiche di carattere generale, riceve/condivide le proposte di obiettivi con target correlati, le approva e formalizza/comunica al diretto interessato e poi, attraverso la rendicontazione, ne valuta il raggiungimento in termini di risultati e di modalità comportamentali agite.



Sia per il direttore amministrativo che per le altre figure apicali e per il personale amministrativo non apicale Il processo logico-operativo previsto dal vigente SMVP è sostanzialmente analogo in termini di fasi/attività ma presenta specificità concernenti le tempistiche, i parametri e la figura del valutatore (chi assegna gli obiettivi e valuta i risultati).

a) per il Direttore Amministrativo, l'iter prevede le seguenti fasi:

- la assegnazione degli obiettivi di risultato (al cui raggiungimento è correlato il 75% della valutazione complessiva mentre il restante 25% è correlato ai comportamenti organizzativi) è svolta dal CDA (entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento) sulla base di una precedente negoziazione tra il Presidente, che sente al riguardo l'OIV, e il direttore amministrativo il quale avvia il processo formulando una proposta di obiettivi, indicatori e target correlati al “Piano della Performance” per il periodo di riferimento.

- il monitoraggio in progress sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati prevede che (entro il 30 giugno dell'anno di riferimento) il Direttore Amministrativo ne riferisca, eventualmente tramite una relazione, all'OIV che a sua volta informa il Consiglio di Amministrazione, segnalando eventuali criticità e/o la necessità di apportare modifiche agli obiettivi che, se lo ritiene, il Consiglio di Amministrazione delibera. Le richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi possono essere presentate anche su istanza del Direttore Amministrativo al Consiglio di Amministrazione (entro il 30 settembre dell'anno di riferimento). Il Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, delibera sulle richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi. In ragione di specifiche sopravvenienze, il Consiglio di Amministrazione può deliberare in merito all'assegnazione di ulteriori obiettivi non contenuti nel Piano della Performance.

- la valutazione dei risultati è compiuta dal Consiglio di Amministrazione. Per la quota relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnatigli dal medesimo Consiglio di Amministrazione la valutazione (valore ponderale complessivo di 75/100 punti) avviene su proposta Organismo Indipendente di Valutazione. Mentre per la quota concernente i comportamenti organizzativi la valutazione (valore ponderale complessivo di 25/100 punti) avviene su proposta del Presidente. Con riferimento alla proposta dell'OIV, il sistema stabilisce che l'Organismo Indipendente di Valutazione acquisisce dal Direttore (entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento) una specifica Relazione annuale, in cui i risultati sono rendicontati e comparati agli obiettivi, comprensiva di autovalutazione sul grado di raggiungimento di ciascun obiettivo. Dopo aver effettuato i necessari riscontri e verifiche sulle attività rendicontate dal Direttore Amministrativo, l'OIV Sulla base dell'analisi di tale relazione, predisporre (entro il 31 maggio successivo) la proposta di valutazione che presenta al Consiglio di Amministrazione (entro il 30 giugno successivo).

- Oltre a predisporre la nota concernente la proposta di valutazione finale, l'OIV, secondo quanto previsto dal SMVP-2021, svolge il monitoraggio intermedio del perseguimento degli obiettivi assegnati. A tal riguardo, sentito anche il diretto interessato, l'OIV segnala al Consiglio di Amministrazione, eventuali criticità e/o la necessità di apportare modifiche/aggiornamenti agli obiettivi assegnati.

b) per le figure apicali (Responsabile Scientifico, Direttore Editoriale e Responsabile della Biblioteca e Archivi) responsabile della valutazione è il Presidente del Cda, con il supporto dal Direttore amministrativo.

c) per le figure di responsabili di area (incluso il personale ricercatore e tecnologo che svolge attività amministrativa) e per il personale tecnico/amministrativo (amministrazione ed edizioni) il valutatore è rispettivamente il Direttore amministrativo o il Direttore editoriale mentre all'OIV è assegnata l'eventuale attività di conciliazione.

d) per il personale che non ricopre ruoli di responsabilità il valutatore è il Direttore amministrativo supportato dagli eventuali responsabili.



5.2.1 Assegnazione e monitoraggio degli obiettivi

Il dlgs 150/09 stabilisce (Art.5,co.1) che “*gli obiettivi si articolano in: a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell’articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini; b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell’articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance di cui all’articolo 10*”. Inoltre lo stesso dlgs 150/09 precisa (Art.5,co.2) che gli obiettivi sono: “*rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’amministrazione; b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari; c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi; d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno; e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe; f) confrontabili con le tendenze della produttività dell’amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente; g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili*”.

Dalle rilevazioni dell’OIV è emerso che le procedure seguite nell’anno 2023 sono state espletate con correttezza metodologica e nel rispetto del flusso temporale-operativo previsto dal SMVP-2021. Gli incontri di approfondimento e monitoraggio con il Vertice Amministrativo hanno evidenziato il rispetto delle tempistiche previste per lo svolgimento delle procedure di individuazione/assegnazione di obiettivi, indicatori e target in grado di definire i risultati attesi anche in relazione ai risultati conseguiti nell’anno precedente e/o all’esito del monitoraggio compiuto nel corso della annualità di riferimento. Dalla ricognizione dei principali documenti programmatici dell’Istituto si rileva la coerenza tra i documenti strategici e programmatici con i contenuti degli atti del Ciclo della Performance ovvero la strategia di breve-medio periodo e la attività dell’Istituto che poggiano sui seguenti pilari primari: 1) potenziamento dell’attività di ricerca (anche tramite incremento delle collaborazioni con altre istituzioni pubbliche e private) e delle attività di terza missione; 2) rafforzamento delle attività redazionali anche tramite la attrazione di risorse esterne; 3) miglioramento dei servizi attraverso la gestione della Biblioteca e dell’Archivio. Nel Piano Triennale delle Attività sono riportate le azioni strategiche sia a carattere scientifico che organizzativo/gestionale in base alle quali sono stati assegnati gli obiettivi al Direttore Amministrativo e al personale con qualifica non dirigenziale, in una *logica a cascata*, attraverso il *deployment* della pianificazione delle attività (obiettivi “strategici”) in termini di risultati (obiettivi “organizzativi e individuali”).

Gli obiettivi strategici sono stati tradotti in obiettivi operativi annuali, descritti tramite indicatori di performance e pesi previsti per i quali la valutazione riguarda i risultati operativi individuali (misurati attraverso un processo di rendicontazione a consuntivo) i comportamenti agiti e il livello di competenze acquisito.

La performance individuale è misurata attraverso la definizione di obiettivi (annuali e individuali) che si caratterizzano per tre elementi: a) Indicatore: è l’entità che viene misurata; b) Metrica: è l’unità di misura con la quale viene misurato un obiettivo (es. tempo, % di realizzazione); c) Target: è il risultato sfidante da raggiungere associato a un’attività, ad un processo o ad un comportamento.

L’OIV ritiene che gli obiettivi assegnati siano in linea con la programmazione e con le tempistiche anche, come peraltro già evidenziato, non sempre sfidanti.

Di seguito si riassumono i principali step caratterizzanti l’iter per le differenti figure professionali (per maggiori dettagli anche relativi agli esiti puntuali si veda la Relazione sulla Performance 2023).

5.3.1.1 Direttore amministrativo

Il SMVP-2021 prevede che gli obiettivi siano assegnati dal Cda, su proposta del Presidente e che e che siano composti dal raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati (valore totale: 75 punti) e dai comportamenti organizzativi (valore totale: 25 punti)”. A tal fine:

- la definizione degli obiettivi è stata effettuata a partire dalle linee strategiche dell’Ente in una prospettiva di attuazione degli obiettivi strategici di lungo e breve termine. L’assegnazione è avvenuta a seguito dalla approvazione del Cda (delibera n. 44/2021).

- l’OIV ha svolto successivamente il monitoraggio del perseguimento degli obiettivi assegnati e, sentito anche il diretto interessato, l’OIV, non ha segnalato al Consiglio di Amministrazione, eventuali criticità e/o la necessità di apportare modifiche/aggiornamenti agli obiettivi assegnati.



5.3.1.2) Responsabili di Area

Il SMVP-2021 stabilisce per tali categorie (che includono il personale ricercatore e tecnologo che svolge attività amministrativa) che gli obiettivi siano assegnati dal Cda e che siano composti anche in tal caso da due fattori: il raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati (valore totale: 75 punti) e i comportamenti organizzativi (valore totale: 25 punti)”.
 La approvazione ed assegnazione è avvenuta pertanto con l’approvazione del PIAO 2023-2025 (Delibera n. 3/2023 del 30/1/2023). Nessun obiettivo è stato oggetto di rimodulazione durante l’anno.

5.3.1.3) Personale non apicale (personale livello I-III e personale livello IV-VIII)

Il SMVP-2021 stabilisce che gli obiettivi siano assegnati dal Direttore Amministrativo e che siano composti di due fattori: uno direttamente ereditato dal proprio valutatore (per un valore complessivo di 75 punti) ed uno sulla quantità e qualità del contributo apportato (per un valore complessivo di 25 punti). Anche in tal caso, a valle della negoziazione condotta con il Direttore amministrativo, l’approvazione e l’assegnazione è avvenuta con l’approvazione del PIAO 2023-2025 (Delibera n. 3/2023 del 30/1/2023)). Nessun obiettivo è stato oggetto di rimodulazione durante l’anno.

5.3.2 Rendicontazione e valutazione dei risultati

La fase di valutazione costituisce il prerequisito per l’erogazione della retribuzione accessoria. Fondamentale, al riguardo, è la capacità di definire indicatori ai quali collegare la misurazione e la valutazione della performance per esprimere un giudizio complessivo sulla prestazione effettuata secondo due direttrici: a) elementi quantitativi: raggiungimento dei risultati attesi (individuali o di struttura) rispetto agli obiettivi definiti nella fase di assegnazione; b) elementi qualitativi: le modalità comportamentali con cui sono stati conseguiti i risultati e qualità del contributo assicurato – in relazione al ruolo svolto e alle responsabilità ricoperte - alla performance della struttura organizzativa di appartenenza, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione è effettuata (a partire dalla rendicontazione del valutando che viene trasmessa nell’anno successivo a quello di riferimento), sulla base di evidenze documentate, dello stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati specificando, per ciascuno di essi, l’attività svolta e i suoi esiti in termini di risultati e comportamenti organizzativi, con eventuali criticità riscontrate nella realizzazione degli obiettivi.

I risultati conseguiti vengono di prassi valutati con un punteggio in centesimi. Pertanto l’indennità di risultato corrisposta è pari alla percentuale raggiunta nella valutazione complessiva, intesa come “% raggiungimento degli obiettivi + punteggio sulla valutazione delle competenze organizzative”.

Per il SMVP-2021, come ricordato, la valutazione complessiva della performance individuale è espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (massimo 75 punti) e del punteggio attribuito alla valutazione dei comportamenti organizzativi (massimo 25 punti).

In particolare, in coerenza con quanto previsto dalla delibera CIVIT n.89/2010, il SMVP-2012 prescrive:

- a) valutazione ponderata dei risultati e dei comportamenti organizzativi;
- b) chiari e definiti ruoli di valutatori e valutati;
- c) partecipazione del valutato in ogni fase del processo;
- d) chiara definizione degli obiettivi individuali caratterizzati da metriche, pesi, indicatori e target
- e) correlazione tra obiettivi, indicatori e target;
- f) Modalità e frequenza di rilevazione della performance, secondo lo schema degli indicatori. Per quanto concerne la individuazione degli obiettivi di risultato con target correlati ai risultati attesi, il sistema segue un approccio dapprima bottom-up (sulla base delle proposte formulate dal valutato) e poi top-down (sulla base dei macro-obiettivi della struttura apicale).

Più in dettaglio, la misurazione dei comportamenti organizzativi concerne “*le cd. soft skill, ovvero la capacità di lavorare in squadra, di svolgere, quando necessario e utile, anche una funzione di leadership e di assumere con consapevolezza e con elevato livello di ingaggio le responsabilità connesse al proprio ruolo nell’organizzazione*”.

In termini applicativi il SMVP-2021 individua e declina al riguardo 5 competenze fondamentali: a) flessibilità e orientamento all’innovazione; b) Leadership e gestione collaboratori; c) Capacità di valutazione dei collaboratori; d) Efficacia ed orientamento al risultato; e) Teamworking.

Relativamente alle procedure di valutazione effettuate, la ricognizione ha evidenziato coerenza con le previsioni normative e del SMVP-2021, sia in relazione al raggiungimento degli obiettivi che dei comportamenti organizzativi. Di seguito si riassumono i principali step caratterizzanti l’iter valutativo per l’anno 2023 per le differenti figure.

5.2.2.1 Direttore Amministrativo

La valutazione è avvenuta da parte del CdA su proposta del Presidente dell'Istituto, che a sua volta l'ha formulata dopo aver acquisito il parere dell'OIV. A tal fine, anche per garantire la partecipazione del valutato al processo di valutazione, si è svolto un apposito incontro durante il quale il Direttore ha fornito gli elementi informativi necessari per formulare la proposta di valutazione ed illustrato in dettaglio la Relazione concernente "Rendicontazione delle attività relative agli obiettivi dell'anno 2022" (trasmessa allo OIV in data 28/3/2024).

All'esito dell'incontro e dai successivi approfondimenti, anche documentali compiuti, l'OIV ha predisposto e trasmesso (in data 18/4/2024) la proposta di valutazione al Presidente.

Durante la riunione del 29/05/2024, il CdA ha approvato la proposta del Presidente (Del.n.12/2024).

Per gli esiti di dettaglio si rimanda alla Relazione sulla performance 2023.

5.2.2.2 Responsabile Scientifico, Direttore Editoriale e Responsabile della Biblioteca e Archivi

Il SMVP-2021 prevede al paragrafo 4.1.2 che *"La valutazione del Responsabile Scientifico (RS), del Direttore Editoriale (DE) e del Responsabile della Biblioteca e Archivi (RB) è legata a) al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione per un valore complessivo di 75 punti" e "alla valutazione sui comportamenti organizzativi compiuta da parte del valutatore, per un valore complessivo di 25 punti."*

Il SMVP-2021 prevede inoltre che *"Il Presidente, supportato dal Direttore Amministrativo, procede alla misurazione del grado di raggiungimento dei risultati, effettuando le opportune verifiche sulla veridicità, attendibilità, esaustività e coerenza, di quanto dichiarato in fase di rendicontazione. La valutazione è il momento in cui si esprime un giudizio complessivo sulla prestazione effettuata nel periodo oggetto di valutazione, dal punto di vista quantitativo e qualitativo, verificando il raggiungimento dei risultati attesi rispetto agli obiettivi definiti nella pianificazione."*

Il monitoraggio effettuato dallo scrivente OIV ha evidenziato quanto segue.

Alla dott.ssa Elisa D'Annibale Responsabile della struttura di ricerca IISG di cui all'art. 13 comma 3 dello Statuto (Provvedimento n. 58/2022 - Prot. 1448/2022-U-15.12.2022) gli obiettivi sono stati attribuiti dal CdA con la delibera n. 3/2023 del 30/1/2023. La dott.ssa D'Annibale li ha accettati e ha rendicontato i risultati raggiunti in data 27/03/2024.

Alla dott.ssa Eleonora De Longis Responsabile della Biblioteca e Archivi storici dell'IISG di cui all'art. 14 comma 2 dello Statuto (Provvedimento n. 59/2022 - Prot. 1449/2022-U-15.12.2022) gli obiettivi sono stati attribuiti dal CdA con la delibera n. 3/2023 del 30/1/2023. La dott.ssa De Longis li ha accettati e ha rendicontato i risultati raggiunti in data 28/03/2024.

Pertanto, il Presidente ha proceduto alla procedura di misurazione della performance sia relativamente al raggiungimento degli obiettivi che alla valutazione dei comportamenti organizzativi per ogni dipendente, con la partecipazione di ogni valutato.

Per gli esiti di dettaglio si rimanda alla Relazione sulla performance 2023.

5.2.2.3 Responsabili di Area

Il SMVP-2021 prescrive vede (paragrafo 4.1.3) che *"La valutazione dei Responsabili di Area (anche se personale ricercatore e tecnologo che svolge attività amministrativa) si basa sul raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione" ed è legata al "raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione per un valore complessivo di 75 punti" e alla "valutazione sui comportamenti organizzativi compiuta da parte del valutatore, per un valore complessivo di 25 punti"*.

Il SMVP-2021 prevede inoltre che *"Il Direttore Amministrativo procede alla misurazione del grado di raggiungimento dei risultati, effettuando le opportune verifiche sulla veridicità, attendibilità, esaustività e coerenza, di quanto dichiarato in fase di rendicontazione."*

Il monitoraggio effettuato dallo scrivente OIV ha evidenziato quanto segue La dott.ssa Paola Lupoli, Responsabile dell'Area Personale, amministrazione e servizi generali (prov.61/2023 - Prot. 1453/2022-U-15.12.2022);) ha rendicontato i risultati raggiunti (a seguito degli obiettivi assegnati con la delibera n. 3/2023 del 30/1/202 e formalmente accettati) con relazione trasmessa in data 27/3/2024;

La sig.ra Stefania Sansone Responsabile dell'Area Bilancio, contabilità e controllo (prov. 62/2022 - Prot. 1454/2022-U-15.12.2022) ha rendicontato i risultati raggiunti (a seguito degli obiettivi assegnati con la delibera n. 3/2023 del 30/1/202 e formalmente accettati) con relazione trasmessa in data 27/3/2024

MRS

La dottessa. Linda Di Gaetano – Responsabile dell’Area Bilancio, contabilità e controllo (dal 1/8/2023 - provv. 41/2023 - Prot. 987/2023-U-20.07.2023) ha rendicontato i risultati raggiunti (a seguito degli obiettivi assegnati con la delibera n. 3/2023 del 30/1/202 e formalmente accettati) con relazione trasmessa in data 27/3/2024

L’Avv. Barbara Cardani Responsabile dell’Area Legale (provv. 60/2022 - Prot. 1452/2022-U-15.12.2022)) ha rendicontato i risultati raggiunti (a seguito degli obiettivi assegnati con la delibera n. 3/2023 del 30/1/202 e formalmente accettati) in data 27/3/2024

Pertanto, nell’incontro di approfondimento effettuato dallo scrivente OIV il Direttore Amministrativo ha confermato di aver proceduto a svolgere la procedura di valutazione sia in relazione al raggiungimento degli obiettivi che dei comportamenti organizzativi, con la partecipazione di ogni valutato (che ha accettato la propria valutazione).

Per gli esiti di dettaglio si rimanda alla Relazione sulla performance 2023.

5.2.2.4 Personale tecnico-amministrativo

Il SMVP stabilisce che *“La valutazione del restante personale Tecnico/Amministrativo è composta di due fattori, uno direttamente ereditato dal proprio valutatore, uno sulla quantità e qualità del contributo apportato:*

a) Risultato finale raggiunto sul singolo obiettivo da parte del valutatore per un valore complessivo di 75 punti.

b) Valutazione, da parte del valutatore sulla quantità e qualità del contributo apportato, per un valore complessivo di 25 punti.”

Anche nel caso del personale tecnico-amministrativo, il Direttore Amministrativo ha confermato all’OIV di aver proceduto a svolgere la procedura di valutazione sia in relazione al raggiungimento degli obiettivi che dei comportamenti organizzativi, con la partecipazione di ogni valutato (che ha accettato la propria valutazione).

Per gli esiti di dettaglio si veda la Relazione sulla performance 2023.

5.3 La Conciliazione

Il SMVP-2021 prescrive l’attuazione del procedura di conciliazione nei casi di dissenso circa la valutazione espressa dal valutatore. Il soggetto decisore, nell’ambito della procedura conciliativa è individuato tenendo conto della posizione funzionale del valutatore e nel rispetto dei principi di terzietà e imparzialità.

L’OIV, anche allo scopo di valutare il grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale, ha verificato l’eventuale verificarsi di richieste di procedure di conciliazione.

Al riguardo, ogni valutato ha accettato la propria valutazione. Pertanto non si è resa necessaria alcuna procedura di conciliazione.

5.4 Applicazione degli esiti della valutazione

L’OIV ha il compito di esprimere una valutazione dei risultati del ciclo della *performance*, analizzando anche l’effettiva utilità della misurazione della *performance* ai fini di un progressivo miglioramento della gestione.

La finalità di questa fase di monitoraggio è la verifica dell’attuazione del principio di promozione del merito, attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi, sancito dall’art. 18 del D.Lgs. n.150/2009 e successivamente confermato dall’art. 5 del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012. Le norme attribuiscono primarie finalità di miglioramento organizzativo alla valutazione e ha previsto che l’amministrazione possa ricorrere anche a forme diverse di riconoscimento del merito, come attribuzione di incarichi di responsabilità e percorsi di formazione e di crescita professionale.

L’associazione tra valutazione e remunerazione premiante non è dunque unica e necessaria condizione per l’applicazione del sistema di valutazione per il quale è possibile l’adozione di una più ampia tipologia di provvedimenti premiali.

All’esito della validazione della presente Relazione, l’OIV monitorerà, a valle della validazione della presente Relazione, l’effettiva e corretta applicazione del sistema premiale collegato ai risultati conseguiti.

l’effettiva e corretta applicazione del sistema premiale collegato ai risultati conseguiti.



5.5. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il reclutamento (nel 2022) del Responsabile esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione sul lavoro ai sensi degli artt. 31 e 32 e con le funzioni dell'art. 33 del Dlgs. 81/2008 s.m.i e la ricordata riconfigurazione del sito istituzionale, realizzata anche per adeguarne le relative sezioni alle indicazioni e disposizioni in materia di accessibilità contenute nella direttiva europea di riferimento (2016/2102 del 26 ottobre 2016 ha favorito la disponibilità sul web dei dati e delle informazioni concernenti la gestione amministrativa, il personale e le risorse utilizzate. Dai colloqui di monitoraggio svolti con il vertice amministrativo è emerso la conferma dell'impegno a rafforzare la prevenzione della corruzione e le misure adottate dall'Istituto in materia di trasparenza.

Si ricorda infine che (ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012) il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ha predisposto e pubblicato in data 22/1/2024 la Relazione annuale 2023 (il cui termine è stato prorogato da Anac al 31/1/2024) Per i dettagli sullo stato di programmazione e attuazione delle principali misure generali programmate e/o attuate dall'IISG in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione si rimanda alla "Relazione annuale RPCT descrittiva della scheda pubblicata secondo modello Anac -Anno 2023".



6. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

La validazione della Relazione sulla performance 2023 dell'IISG, da parte dell'OIV, rappresenta l'atto conclusivo di un processo che si è sviluppato secondo le seguenti macrofasi/responsabilità:

- a) il Direttore amministrativo dell'Istituto ha predisposto la Relazione sulla performance e ne ha curato la trasmissione al Consiglio per l'approvazione (avvenuta con delibera Cda n.13/24 del 29/05/2024) e, a valle di questa, l'invio, in data 29/05/2024, all'OIV (art. 14, comma 4, lett. c del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017) per la validazione;
- b) lo scrivente OIV ha analizzato la Relazione, verificandone (coerentemente alle indicazioni contenute nel d.lgs. 150/2009 e nelle Linee Guida n. 03/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica) anche la comprensibilità, la conformità e l'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate.
- c) l'Oiv ha predisposto la presente nota che descrive le risultanze della ricognizione ed analisi della documentazione a supporto della Relazione Annuale 2023 (ivi compresi i dati e le elaborazioni) resa disponibile e/o accessibile tramite il Portale Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, con particolare riferimento alle modalità e procedure indicate nel SMVP-2021, adottato dall'Istituto così come previsto dalla normativa (articolo 14, comma 4-bis, ultimo capoverso, d.lgs. 150/2009).

La Validazione della Relazione della Performance, da parte dell'OIV, deve essere svolta sulla base dei seguenti principali riferimenti normativi:

- il dlgs. 150/09 (che all'art.14, comma 4, lettera c) stabilisce che l'OIV "valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali". Inoltre, l'art. 14, comma 4bis stabilisce che "gli OIV procedono alla validazione della Relazione sulla performance tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti dei risultati prodotti dalle indagini svolte da agenzie esterne di valutazione". Principio enunciato anche dall'art. 19bis così come modificato dal d.lgs. 74/2017.
- le Linee Guida per la Relazione annuale della performance (Ed.n. 03-novembre 2018) secondo le quali:
 - "La Relazione è il documento attraverso il quale l'ente rendiconta tutti i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati evidenziando le risorse utilizzate", riferendosi a risorse umane (interne ed esterne), strumentali ed economiche. Al paragrafo 2.2 si sottolinea, inoltre, la necessità di "aggiornare il quadro delle risorse umane, strumentali e finanziarie descritte nel Piano sia con riferimento alla quantità che alla qualità delle stesse nonché la relativa incidenza sul grado di raggiungimento degli obiettivi" (paragrafo 2);
 - la validazione deve essere informata ai seguenti criteri (paragrafo 4):
 - 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 (cfr. paragrafo 2.3.3) 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, prime 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.).

Le risultanze dell'analisi sono il risultato degli ulteriori approfondimenti della documentazione svolti attraverso i continui confronti, anche informali, con il direttore amministrativo e la RPCT (in relazione alle attività da quest'ultima espletate) che hanno mostrato piena disponibilità. L'attività di ricognizione ed analisi della Relazione sulla performance 2023 sia attraverso contatti/incontri informali che riunioni formali, facendo ricorso, ove necessario, alla collaborazione delle professionalità interne.

Pertanto, nell'attestare in premessa la coerenza tra la misurazione della performance organizzativa espressa nella Relazione 2023 ed i risultati dichiarati, si riportano di seguito gli esiti della analisi valutativa in relazione a ciascun criterio individuato al paragrafo 4 ("La validazione della Relazione") dalle Linee Guida per la Relazione annuale della performance (Edizione. n. 03 del novembre 2018).

a) COERENZA FRA CONTENUTI DELLA RELAZIONE E CONTENUTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO 2023

Dalla lettura comparata della Relazione 2023 e dei documenti consultati si rileva una sostanziale coerenza di contenuti.

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

L'utilizzo del vigente SMVP-2021 ha reso coerente con la normativa ed i Regolamenti dell'IISG sia il processo che gli strumenti della misurazione della performance, assicurandone la sostanziale coerenza, sia in termini di fasi/tempistiche che di obiettivi e di indicatori.

c) PRESENZA NELLA RELAZIONE DEI RISULTATI RELATIVI GLI OBIETTIVI (SIA DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CHE INDIVIDUALE) INSERITI NEL PIANO

La Relazione sulla Performance 2023 contiene la rendicontazione delle attività e degli obiettivi organizzativi e individuali (assegnati in coerenza con quanto previsto nel nel PIAO 2023-2025).

d) VERIFICA CHE NELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SI SIA TENUTO CONTO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'ANTICORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA

Nell'ambito del processo di misurazione e valutazione della performance si è tenuto adeguatamente conto degli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione.

e) VERIFICA DEL CORRETTO UTILIZZO DEL METODO DI CALCOLO PREVISTO PER GLI INDICATORI

Si ritiene che, anche considerata la dimensione organizzativa dell'Istituto, gli obiettivi siono misurati da indicatori di risultato e indicatori di qualità e/o efficienza adeguati (anche se andrebbe rafforzata/evidenziata in fase di assegnazione/rendicontazione la correlazione tra obiettivi/risultati ed indicatori economici e di processo).

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)

Dalla ricognizione effettuata con il Direttore amministrativo è emersa la ragionevole dell'affidabilità dei dati (anche se l'Istituto non dispone ancora di un adeguato sistema informatico di supporto alla gestione del Ciclo della Performance)

g) EVIDENZIAMENTO, PER GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RISONTRATI FRA RISULTATI PROGRAMMATI E RISULTATI EFFETTIVAMENTE CONSEGUITI, CON INDICAZIONE DELLA RELATIVA MOTIVAZIONE

Criterio non applicabile poiché nessuno degli obiettivi rendicontato nella Relazione sulla performance è stato oggetto di rimodulazione.

h) ADEGUATEZZA DEL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISULTATI DESCRITTO NELLA RELAZIONE ANCHE CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI NON INSERITI NEL PIANO

Criterio non applicabile poiché non risultano "obiettivi non inseriti nel piano".

i) CONFORMITÀ DELLA RELAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE VIGENTI E ALLE LINEE GUIDA DEL DFP

Si è rilevata la sostanziale conformità pur con la necessità di rafforzare le iniziative volte alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza.

j) SINTETICITÀ DELLA RELAZIONE (LUNGHEZZA COMPLESSIVA, UTILIZZO DI SCHEMI E TABELLE, ETC.)

La Relazione 2023, composta da 22 pagine, contiene i dati e le informazioni previsti dal quadro di riferimento normativo e risponde ai requisiti della sinteticità, della chiarezza e della comprensibilità.

k) CHIAREZZA E COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE (LINGUAGGIO, UTILIZZO DI RAPPRESENTAZIONI GRAFICHE)

La Relazione include figure, tabelle e icone identificative che facilitano la immediata comprensione dei concetti. Il linguaggio, anche in considerazione dei destinatari e dei principali stakeholder dell'Istituto, appare appropriato.

7. RISULTANZE EMERSE

In premessa si segnala come prima risultanza la necessità di procedere entro il 2024 (in modo da consentirne la prima applicazione con il Ciclo della Performance 2025) alla verifica dell'adeguatezza del SMVP-2021, e per il quale andrebbero impiegati di sistemi di supporto informatici strutturati/integrati.

La verifica in parola, peraltro prevista dallo stesso SMVP-2021, si rende indifferibile in seguito alla entrata in vigore del CCNL 2019-2021 e sulla base del rinnovato contesto istituzionale-operativo dell'Ente (anche alla luce della avvenuta regolamentazione in materia di lavoro agile).

Il nuovo Sistema, ad avviso dello scrivente OIV, dovrà anche prevedere, il rafforzamento della correlazione tra obiettivi assegnati, risultati attesi e risorse impiegate (volta a agevolare, in occasione del monitoraggio periodico, la rilevazione di eventuali scostamenti, rimodulazioni e mutamenti degli obiettivi programmati e a consentire una loro puntuale rendicontazione finale) con particolare riferimento: a) ai processi organizzativi; b) agli indicatori di efficienza interna e ai relativi fattori e standard di qualità (nelle diverse dimensioni: tempestività, accessibilità, trasparenza ed efficacia); c) ai parametri di efficienza e ad indicatori di qualità o di impatto, individuando un set minimo di indicatori di risultato, che rappresenti la performance organizzativa prevista dalla normativa vigente.

Inoltre atteso che l'efficacia di qualsiasi Sistema di misurazione e valutazione della performance è condizionata dalla tecnologia informatica che lo supporta, si rileva che per l'Istituto persistono, (eccetto che per la gestione del protocollo) significative carenze in termini di sistema informatizzato dedicato al supporto dei flussi di attività concernenti il Ciclo della performance. Come evidenziato nella nella Relazione 2023 sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza, e Integrità dei Controlli interni del 29/4/2024, l'adozione di un adeguato sistema informatico rappresenterebbe, anche in un contesto operativo-organizzativo di dimensioni contenute, un elemento chiave per l'aumento di efficienza ed efficacia per gli indubbi benefici che apporterebbe alle attività di reingegnerizzazione dei processi (chiara identificazione delle fasi del processo; attori e relative gerarchie; tempistiche certe e controllabili; flussi informativi definiti; identificazione di strumenti a supporto) e di semplificazione (format; facilità di accesso; monitoraggio).

MRS

Con indubbi e concreti benefici anche al processo di valutazione della performance in particolare per supportarne le seguenti principali funzioni : a) analisi dei risultati conseguiti vs obiettivi da raggiungere e relativi scostamenti; b) reportistica periodica sul monitoraggio utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

Inoltre, il processo di verifica andrebbe accompagnato dallo sviluppo e implementazione di procedure di controllo interno, adeguatamente integrate con le procedure gestionali collegate alla performance (bilancio, gestione risorse umane, ecc.) e le misure di prevenzione della corruzione. Una interazione che renderebbe il processo di misurazione della performance uno strumento a supporto anche delle decisioni strategiche oltre che permetterebbe di massimizzarne efficacia, tempistiche, affidabilità e la correlazione con le risorse impiegate (anche allo scopo di valutare eventuali scostamenti, rimodulazioni e mutamenti degli obiettivi programmati e a consentire una loro puntuale rendicontazione finale).

Appare inoltre opportuno che tale sistema si interfacci con dati e processi amministrativi e contabili nella prospettiva futura di integrarsi con un efficace sistema di controllo di gestione in linea con quanto previsto all' Art. 4 del Dlgs 74/2017 " *Modifiche all'articolo 6 del decreto legislativo n. 150 del 2009*" che stabilisce che gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalando eventuali necessità di interventi correttivi.

Appare inoltre necessario inoltre che l'Istituto rafforzi e sistematizzi anche web-sistemi informatizzati di supporto alla rilevazione esterna del grado di soddisfazione degli stakeholders, il cui rappresenta un prerequisito per il miglioramento continuo. Essenziale infatti per la missione istituzionale dell'Istituto rilevare il grado di soddisfazione degli stakeholder disponendo di una mappa sempre aggiornata.

Azioni peraltro suggerite anche: a) dal SMVP vigente che, al fine di trarre indicazioni nella definizione degli indicatori e nella programmazione degli obiettivi nonché nella misurazione e valutazione del loro grado di raggiungimento, attribuisce un ruolo di primaria rilevanza alla valutazione dell'impatto delle politiche/azioni dell'Istituto da parte di soggetti esterni dell'Amministrazione e alla rilevazione del loro grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi; b) dai Piani Nazionali Anticorruzione (PNA), approvati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), i quali prevedono che le amministrazioni, al fine di disegnare un'efficace strategia in materia di prevenzione della corruzione, realizzino forme di consultazione pubblica che coinvolgano gli stakeholder in occasione dell'elaborazione/aggiornamento di documenti gestionali e concernenti il ciclo della performance.

Al riguardo, si ritiene utile richiamare quanto previsto all'art.11 co 6 del Decreto legislativo 74/2017 ("*Modifiche all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009*") ovvero che gli Organismi indipendenti di valutazione procedono alla validazione della Relazione sulla performance " *tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione*".

Inoltre l'implementazione, in occasione di ogni Ciclo della performance, di processi e strumenti di consultazione pubblica favorisce anche (in linea con le indicazioni delle Linee Guida sulla valutazione partecipativa, rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre del 2019) la condivisione di utili contributi da parte degli stakeholder.

Si evidenzia al riguardo che la consultazione degli stakeholder è stata correttamente svolta in occasione della predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 mentre non è stata svolta in occasione dell'elaborazione/aggiornamento del PIAO 2023 -2025 (predisposto in continuità con il precedente ovvero provvedendo all'aggiornamento del PIAO 2022-2024).

8.ESITO

In premessa l'OIV da atto all'Organo di governo e al Vertice amministrativo dell'Istituto, che a seguito della ormai consolidata stabilità gestionale e dell'assetto organizzativo, l'IISG ha proseguito nel corso del 2023 nel miglioramento del processo di gestione del Ciclo della performance, anche per la acquisita consapevolezza della rilevanza gestionale del processo di valutazione della performance in ottica di miglioramento continuo del funzionamento operativo del sistema organizzativo dell'Ente.

Ribadito pertanto che le considerazioni espresse tengono conto della missione e del contesto istituzionale-operativo dell'IISG, l'OIV rappresenta, all'esito della attività di istruttoria e di analisi svolta, che l'Istituto ha svolto correttamente ed efficacemente il processo di valutazione della performance come descritto nella Relazione 2023 approvata dal Cda (Delibera n. 13 del 29/05/2024).

Ciò premesso l'OIV ritiene utile evidenziare che dalla disamina della Relazione della Performance 2023 non sono emerse criticità né procedurali né di contenuto/merito ma solo potenziali miglioramenti che si riportano di seguito in forma di Osservazioni (a beneficio, nella prospettiva di miglioramento continuo delle attività dell'IISG, delle eventuali determinazioni dell'Organo di governo e del Vertice amministrativo dell'Istituto).

8.1 Osservazioni

Nel confermare la piena disponibilità dell'OIV agli approfondimenti eventualmente ritenuti opportuni, si sintetizzano i principali elementi di miglioramento emersi dall'analisi della Relazione 2023:

- 1) innovare il sistema di misurazione e valutazione della performance (in modo da avviarne l'utilizzo a partire dal Ciclo della performance 2025);
- 2) aggiornare la cd "mappa di stakeholder" dell'Istituto (entro l'anno 2024 al fine di supportare, a partire dal Ciclo della performance 2025, il processo di misurazione e valutazione della performance anche con la valutazione del grado di soddisfazione dei stakeholder);
- 3) implementare, a integrazione delle azioni di cui al punto precedente, processi e strumenti di consultazione degli stakeholder sia ai fini della rilevazione della *customer satisfaction* che per raccogliere eventuali contributi dagli stakeholder (di cui tener conto nella definizione annuale degli obiettivi di performance e dei relativi indicatori specifici ai fini della redazione dei documenti gestionali, programmatici e afferenti il Ciclo della performance);
- 4) presidiare, tramite l'utilizzo di procedure e strumenti formalizzati, il monitoraggio periodico con eventuale rimodulazione degli obiettivi più rilevanti attribuiti a ciascuna figura professionale al fine di confermarne la significatività e rilevanza per l'Istituto e per le persone valutate.
- 5) rafforzare il collegamento tra obiettivi, target e l'allocazione delle risorse anche tramite l'implementazione di avanzati strumenti e sistemi informatici di gestione del Ciclo annuale della performance (a supporto delle decisioni strategiche dell'Ente);
- 6) rafforzare/evidenziare in fase di assegnazione/rendicontazione la correlazione tra obiettivi/risultati ed indicatori economici e di processo; (gli obiettivi assegnati appaiono non sempre adeguati a promuovere un significativo miglioramento operativo come la promozione e misurazione del l'orientamento alla sostenibilità e all' Agenda 2030 (anche per favorire la adozione di una tipologia di provvedimenti premiali più ampia del solo fattore retributivo).

Ciò premesso l'OIV da atto all'Organo di governo e al Vertice amministrativo dell'Istituto, che a seguito della ritrovata stabilità gestionale e del rinnovato assetto organizzativo, l'IISG ha proseguito nel corso del 2023 nello sforzo di miglioramento del processo di gestione del Ciclo della performance, anche per la acquisita consapevolezza della rilevanza gestionale del processo di valutazione della performance in ottica di miglioramento continuo del funzionamento operativo del sistema organizzativo dell'Ente.

Ribadito allora che le considerazioni espresse tengono conto della missione e del contesto istituzionale-operativo dell'IISG, l'OIV rappresenta, all'esito della attività di istruttoria e di analisi svolta, che l'Istituto ha svolto correttamente ed efficacemente il processo di valutazione della performance di cui la approvazione formale della Relazione rappresenta l'atto formale conclusivo di competenza del Cda(Delibera n. 13 del 29/05/2024).





Istituto Italiano di
STUDI GERMANICI

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

ISTITUTO ITALIANO STUDI GERMANICI
Protocollo Arrivo N. 1086/2024 del 20-06-2024
Doc. Principale - Class. VII.14 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente

8.2 Validazione

L'OIV considera positivamente le risultanze della Relazione sulla performance 2023 e pertanto, all'esito di quanto rappresentato conclude per quanto di propria competenza il processo di verifica della "Relazione della Performance – Anno 2023" con l'esito "Validazione della Relazione con osservazioni". Il presente documento "in coerenza con il ruolo dell'OIV di organismo che assicura lungo tutto il ciclo della performance la correttezza e coerenza dal punto di vista metodologico dell'operato dell'amministrazione" deve essere inteso, così come previsto dalle Linee guida n. 3/2018 del DFP, come la "validazione dell'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione e non come "certificazione" puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione".

Le Osservazioni formulate saranno oggetto di monitoraggio da parte dello scrivente OIV in coerenza con responsabilità e tempistiche del mandato ricevuto.

Roma, 18 giugno 2024

FIRMA

Michele Petrucci

VILLA SCIARRA – WURTS SUL GIANICOLO

Via Calandrelli, 25 - 00153 Roma. Viale delle Mura Gianicolensi, 11 – 00152 Roma
Tel.: +39 06588811 – Fax: +39 065888139 – P.IVA: 11787331005 – C.F.: 80429910583
www.studi germanici.it – PEC: iisg@pec.studi germanici.it – CUU:UFS25E