



Istituto Italiano di
STUDI GERMANICI

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

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, 28 giugno 2025

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

FINALITA' E CONTENUTI.....	pag. 3
1.QUADRO NORMATIVO-REGOLAMENTARE.....	pag. 5
2.L'ISTITUTO ITALIANO STUDI GERMANICI	pag. 8
3.L CICLO DELA PERFORMANCE	pag.13
4. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	-pag 16
5. PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	pag.18
6.LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE 2022.....	pag.27
7.RISULTANZE EMERSE	pag.30
ESITO	pag.33

FINALITA' E CONTENUTI

La presente Nota costituisce allegato separato del documento di pari data avente ad oggetto “Documento di validazione della Relazione sulla Performance – Anno 2024”:essa illustra metodologia ed esito dell’attività di ricognizione, analisi e validazione della Relazione in parola come approvata dal Cda dell’ dell’Istituto Italiano Studi Germanici (Delibera n. 20 del 23//06/2025).

A tal fine, in primis, si ritiene utile ricordare che il documento annuale “Relazione sulla Performance”, rientra tra i principali adempimenti del *Ciclo della performance* ed è adottato dalle Amministrazioni entro il 30 giugno dell’anno successivo a quello di riferimento. In esso si “*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).

Le principali finalità della Relazione annuale sulla Performance sono le seguenti:

- la *rendicontazione* (“*accountability*”) 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.

L’atto di “*validazione*” da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione (nel seguito anche “OIV”) della Relazione annuale sulla performance (Art.14, comma 4, lettera c del Dlgs 15012009) attribuisce efficacia alla suddetta Relazione performance e, in quanto tale, assume primaria rilevanza anche gestionale per la amministrazione.

Si ritiene al riguardo opportuno richiamare anche 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”.

In tale contesto 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* aggiornando le precedenti delibere della CIVIT (n. 05/2012 e n. 06/2012) con lo scopo di supportare l’OIV nella redazione anche in termini di qualità, comprensibilità e attendibilità dei contenuti riportati sulla base delle evidenze emerse anche da altri documenti/fasi del Ciclo della performance di riferimento.

MRE

Tra i quali si ricorda, a scopo esemplificativo e non esaustivo, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione che, predisposto dalle singole Amministrazioni, ha assorbito, com'è noto, 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 azione 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).

MRE

1.QUADRO NORMATIVO-REGOLAMENTARE

Di seguito sono elencati, suddivisi tra riferimenti generali per le amministrazioni pubbliche e riferimenti specifici dell'Istituto Italiano Studi Germanici in quanto Ente nazionale di ricerca, i riferimenti normativi e regolamentari di cui si è tenuto conto ai fini della presente Relazione.

1.1. 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 inconfirmità 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.

MRE

- 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*)

1.2 Riferimenti specifici per l'Istituto Italiano Studi Germanici

- 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) e 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) 2024-2026 Approvato con delibera del Cda n. 3/2024 del 30 gennaio 2024
- Piano triennale dell'attività (PTA) per gli anni 2024-2026, approvato con delibera n.42/2023 del 25/10/2023;
- Codice Etico della RIVISTA STUDI GERMANICI approvato con delibera del CDA N.31 /2024 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 in data 28/3/2025, descrittiva della relativa Scheda predisposta secondo modello Anac per l' Anno 2024, pubblicata in data 9/1/2025 nella sezione “Amministrazione trasparente”.
- Bilancio di previsione dell' esercizio 2024 approvato con delibera. Cda n. 45/2023 del 1/12/2023



- Rendiconto Generale Esercizio finanziario 2024 approvato in data 28/4/2025 (delibera. Cda n. 11/2025).
- 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 2024 (trasmessa dall'OIV in data 30/5/2025 e sottoposta al Cda in data 26/5/2025 come da delibera n.16/2025).
- Relazione annuale descrittiva della Scheda (pubblicata sul sito istituzionale in data 9/1/2025) recante i risultati, riferiti all'annualità 2024, dell'attività svolta in termini di prevenzione della corruzione e predisposta dalla Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ("RPCT") secondo le indicazioni di Anac.

MRE

2.L'ISTITUTO ITALIANO STUDI GERMANICI

L'Istituto Italiano Studi Germanici (di seguito anche soltanto "IISG" o "Istituto") è un ente di ricerca (con sede legale ed operativa nell'immobile denominato "Villa Sciarra- Wurts" sito in Roma, via Calandrelli 25) 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). L'Istituto è vigilato dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e ha 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").

2.1 Missione e attività

L' Istituto Italiano Studi Germanici 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 competenza 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, in linea con il Programma Nazionale della Ricerca, con gli obiettivi strategici fissati dal MIUR e dalla Unione Europea, svolge 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'Istituto riveste un ruolo primario sia a livello nazionale che internazionale anche grazie alle numerose collaborazioni.

Nell'ambito del quadro normativo-regolatorio e 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;

MRS

- 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 diriferimento 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 le collaborazioni istituzionali. 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.

MCP

2.2 Governance, Modello di funzionamento e assetto organizzativo

La governance dell'Istituto, anche in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 218/2016 ed alla Carta Europea dei Ricercatori e dello Statuto (approvato con delibera n. 43 del 24 luglio 2020), attribuisce prevede l'attribuzione delle funzioni di indirizzo e governo al Consiglio di Amministrazione (al quale sovrintende il Presidente) e delle funzioni gestionali-amministrative al Direttore Amministrativo, al vertice della struttura amministrativa a cui sovrintende. Si evidenzia al riguardo la presenza nel Cda di un Componente in rappresentanza dei ricercatori e tecnologi. (D.M. 1027 del 10.08.2022).

In attuazione della suddetta governance, il modello di funzionamento operativo e l'assetto organizzativo dell'Istituto (Delibera n.8/2021,Cda del 26/3/20219) si basano sui seguenti soggetti/ruoli:

- ✓ il Presidente, rappresentante legale dell'Ente
- ✓ il Consiglio di Amministrazione (CdA)
- ✓ Collegio dei Revisori dei Conti
- ✓ Consiglio Scientifico
- ✓ Il delegato della Corte dei Conti titolare al controllo sulla gestione finanziaria dell'Istituto, a norma dell'art.12 della Legge 21/371958 n. 259
- ✓ la Struttura amministrativa, così composta:
 - il Direttore amministrativo;
 - Struttura di ricerca, diretta dal Responsabile della ricerca;
 - Struttura amministrativa, diretta dal Direttore Amministrativo;
 - Biblioteca e Archivi storici, diretta dal Responsabile della Biblioteca;
 - Edizioni Studi Germanici, diretta dal Direttore Editoriale.

L'organico dell'Istituto al 31/12/2024 è composto di 16 unità di personale (nel seguito anche UdP) - con incremento di 3 rispetto 31/12/2023 - alle quali va aggiunto il Direttore amministrativo. La struttura organizzativa è così articolata:

- la struttura di Amministrazione è composta da 8 unità di personale 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 diretto del Presidente
- la struttura di Ricerca, incluso il Dirigente di ricerca, è composta da 6 unità di personale
- la struttura Biblioteca ed archivi storici è composta da 1 unità di personale;
- la struttura Redazione Edizione Studi Germanici è composta da 1 unità di personale

Riguardo il personale, dalla Relazione sulla performance 2024 si evince che "*La politica di assunzioni messa in atto, nel rispetto della nuova organizzazione dell'Istituto, copre le esigenze strutturali dell'IISG*" risultando in servizio:

- ✓ Struttura di ricerca: 6 ricercatori
- ✓ Biblioteca ed archivi: 1 tecnologo
- ✓ Redazione: 1 tecnologo
- ✓ Amministrazione: Area Legale 1 tecnologo; Area Contabile 1 funzionario; 1 tecnologo; Area Personale:2 tecnologo; Personale di supporto: 2 collaboratore di amministrazione, 1 operatore di amministrazione

MRS

Si ricordano inoltre, per completezza anche se precedenti al 2024, il conferimento dell'incarico di Responsabile Esterno con funzioni di RPD/DPO (Determina n. 4/2023 del 26.01.2023) e dell'incarico di Responsabile per la transizione digitale (Provvedimento n. 47/2023, Prot. 1117/2023-U-11.09.2023);

Per maggiori dettagli si rimanda alla Relazione della performance 2024 che riporta (al paragrafo 3.3) sia la rappresentazione grafica dell'assetto organizzativo dell'Istituto che una tabella che illustra per ciascuna qualifica e ruolo professionale l'organico dell'Istituto al 31/12/2024 e le variazioni rispetto al 31/12/2023.

Con riferimento al modello di funzionamento, si evidenzia infine che nell'anno 2024 è stata conseguita la messa a regime dei regolamenti adottati negli anni precedenti a corredo del rilancio strategico operativo dell'Istituto:

- 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

2.3 Principali dati economico-finanziari

Le entrate finanziarie dell'annualità 2024 sono state pari a euro **4.060.908,92** con un leggero incremento rispetto all'annualità 2023 (pari a euro **4.039.954,58**): tra le entrate rilevanti si annoverano

- ✓ i progetti di ricerca:
 - Edizioni e traduzioni critiche integrali di grandi opere inedite € 260.000,00
 - Digital Scholarly Editions Platform and aligned Translations € 160.000,00
 - Stato dell'Informazione e della Comunicazione tra l'Italia e il Nordeuropa € 100.000,00.
- ✓ bandi competitivi, fra cui:
 - PRIN 2022 - PRHZJY – SICIN - State of Information and Communication between Italy and Northern Europe - €156.748;
 - DIGICHer - HORIZON-CL2-2023-HERITAGE-0 - € 404.375,00

MRE

Ulteriore fonte dei ricavi dell'IISG è da ricercarsi nel proseguimento del “potenziamento dell'attività editoriale” e al finanziamento per “il restauro e la rifunzionalizzazione” della sede dell'Istituto (pari per l'anno 2024 a € 1.600.000,00).

Per maggiori dettagli sui principali dati finanziari si rimanda al paragrafo 3.7 della Relazione 2024 (in cui sonomessi a confronto con analoghe informazioni relative all'esercizio 2023).

2.4 Stakeholder

Gli accordi di collaborazione e le relazioni con omologhi istituti di ricerca rappresentano uno dei principali fattori di successo per un Ente di ricerca di rilevanza internazionale: essi costituiscono sia un volano di sviluppo e crescita scientifica che una leva per poter competere con successo nei bandi di progetto e avere così accesso ai finanziamenti internazionali (strumento primario per conseguire le finalità istituzionali). I principali strumenti con cui l'IISG gestisce i rapporti con i suoi stakeholder, che trovano concreta testimonianza nella attività convegnistica scientifica, e il sito internet istituzionale, rinnovato per consentire “una maggiore interazione con gli stakeholder, anche mediante l'utilizzo di strumenti di data monitoring degli accessi” e di “un servizio VPN per la condivisione, con utenti registrati, delle banche dati di libri e riviste in possesso dell'Istituto.

Da ricordare anche la riapertura al pubblico della Biblioteca ormai inserita nei cataloghi più importanti: 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. In tema di collaborazioni e di progetti, la Relazione 2024 evidenzia un significativo incremento dei “rapporti con le realtà di ricerca extramurarie” richiamando a tal fine “ lo 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” che ha visto la partecipazione di oltre 200 studiosi”.

Si tratta di progetti avviati nel corso del 2023 ma proseguiti nel 2024 ai quali si sono aggiunti nel corso dell'anno 2024 numerosi accordi di collaborazione con Università ed enti di ricerca pubblici e privati finalizzati allo svolgimento di attività di ricerca congiunte. La Relazione 2024 , cui si rimanda per i dettagli, riporta (a pag 12 13 e 14) l'elenco degli accordi/collaborazioni in essere.

Relazione 2024. A tal proposito appare condivisibile, come rappresentato nella Relazione 2024, l'importanza in termini di “ 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 Piani Nazionali Anticorruzione (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.

3.IL CICLO DELLA PERFORMANCE

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”* il quale *“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”*.

Relativamente all’annualità 2024, il Ciclo annuale della performance dell’IISG, in coerenza con il cronoprogramma indicato dal Dipartimento Funzione Pubblica (DFP), si è sviluppato attraverso le seguenti fasi operative principali:

- l’adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per gli anni 2024-2026;
- l’assegnazione al personale degli obiettivi organizzativi e individuali per l’anno 2024;
- 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/valutazione dei risultati, ai fini della erogazione della retribuzione accessoria.

L’approccio metodologico di attuazione del Ciclo della performance dell’Istituto è stato ricostruito dall’OIV anche attraverso le ricognizione i seguenti atti/adempimenti:

- Delibera del Cda n.42/2023 del 25/10/2023 concernete Approvazione del Piano Triennale di Attività 2024-2026
- Delibera del Cda n.45/2023 del 1 dicembre 2023 concernente Approvazione del Bilancio di previsione per l’esercizio 2024
- Delibera del Cda n.1/2024 del 10/1/2024 concernente il conferimento al VicePresidente, dott. Bruno Berni;
- Delibera del Cda n.2/2024 del 10/1/2024 concernente l’ Assegnazione al Direttore Amministrativo degli obiettivi individuali 2024
- Delibera del Cda n.3/2024 del 10/1/2024 concernente Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 dell’Istituto Italiano di Studi Germanici (IISG)
- Delibera del Cda n.4/2024 del 10/1/2024 concernente l’ Approvazione del Regolamento per l’istituzione e la gestione informatica dell’elenco degli operatori economici dell’Istituto Italiano di Studi Germanici
- Delibera del Cda n.5/2024 del 10/1/2024 concernente l’ Approvazione del Patto d’integrità dell’Istituto Italiano di Studi Germanici

MRE

- Decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca n.0000473.23-02-24 del 23/2/2024 concernente la nomina del Presidente dell'IISG nella persona del prof. Luca Crescenzi e di un Componente del Cda nella persona del Prof. Federico Niglia
- Assegnazione da parte del Direttore amministrativo in data 23/1/2024, degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile come definiti in base ai rispettivi ruoli attraverso la prevista procedura di negoziazione,
- Delibera del Cda n.6/2024 del 20/3/2024 concernente la Nomina nella persona del dott. Bruno Berni del Vice Presidente dell'Istituto Italiano di Studi Germanici ai sensi dell'art. 7, comma 3, lett. r) dello Statuto
- Delibera del Cda n.7/2024 del 20/3/2024 concernente l'Approvazione di Modifiche al Regolamento sul lavoro agile
- Delibera del Cda n.14/2024 del 29/5/2024 concernente Approvazione Assestamento del Bilancio preventivo finanziario decisionale per l'esercizio 2024 conseguente all'approvazione del Rendiconto generale per l'esercizio 2023
- Delibera del Cda n.15/2024 del 29/5/2024 concernente "Costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa per il personale IISG per l'anno 2024 – Approvazione"
- Delibera del Cda n.16/2024 del 29/5/2024 concernente Finanziamento della seconda annualità dei Progetti di Ricerca anno 2023 – Approvazione
- Delibera del Cda n.17/2024 del 29/5/2024 concernente Linee guida per l'integrità e la qualità nella ricerca – Approvazione
- Delibera del Cda n.18/2024 del 29/5/2024 concernente Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne – Approvazione
- Delibera del Cda n.19/2024 del 27/6/2024 concernente la variazione al Bilancio preventivo finanziario decisionale per l'esercizio 2024– Approvazione
- Delibera del Cda n.20/2024 del 27/6/2024 concernente Approvazione del Codice di Comportamento
- Delibera del Cda n.21/2024 del 27/6/2024 concernente Proposta di stipula di un accordo quadro di collaborazione con l'Università degli studi di Firenze – Approvazione
- Delibere del Cda n.22/2024 -23/2024 -24/2024 -25/2024 del 27/6/2024 concernenti Autorizzazione alla sottoscrizione con le OO.SS. dell'Accordo denominato "CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO Anno 2023 e Anno 2024
- Delibera del Cda n.27/2024 del 16/9/2024 concernente Approvazione Bozza di accordo per la realizzazione di un Centro italo-tedesco a Napoli in cooperazione fra IISG e Goethe-Institut - Approvazione e autorizzazione alla sottoscrizione
- Delibera del Cda n.28/2024 del 16/9/2024 concernente Proposta di stipula di un accordo quadro di collaborazione con la Fondazione scuola dei beni e delle attività culturali - Approvazione
- Delibera del Cda n.29/2024 del 16/9/2024 concernente Proposta di stipula dell'Accordo attuativo dell'accordo quadro tra Fondazione scuola dei beni e delle attività culturali e Istituto Italiano di Studi Germanici per la realizzazione di attività di formazione nell'ambito del progetto PNRR "Dicolab. Cultura al Digitale" – Approvazione
- Decreto del Presidente n.1/2024 del 15/11/2024 concernente l'indizione delle elezioni del Rappresentante dei ricercatori e tecnologi nel Consiglio Scientifico dell'IISG

MRE

- Delibera del Cda n.31/2024 del 21/11/2024 concernente Piano Triennale di Attività 2025-2027- Approvazione
- Delibera del Cda n.32/2024 del 21/11/2024 concernente Bilancio di previsione per l'esercizio 2025 - Approvazione
- Delibera del Cda n.33/2024 del 21/11/2024 concernente Bozza di accordo per la realizzazione di un Centro italo-tedesco a Napoli in cooperazione fra IISG e Goethe-Institut - Approvazione e autorizzazione alla sottoscrizione
- Delibera del Cda n.35/2024 del 21/11/2024 concernente II variazione al Bilancio preventivo finanziario decisionale per l'esercizio 2024– Approvazione
- Delibera del Cda n.36/2024 del 21/11/2024 concernente Proposta di stipula di un accordo quadro di collaborazione con l'Università degli studi di Trento – Approvazione
- Pubblicazione sul sito istituzionale e trasmissione all'OIV in data 9/1/2025 della documento annuale predisposto da RPCT in formato excell e successiva Pubblicazione sul sito istituzionale e trasmissione all'OIV in data 28/3/2025 della Relazione descrittiva da parte della RPCT
- Trasmissione all'OIV In data 11/4/2025 della Relazione del Direttore Amministrativo avente ad oggetto: *“Rendicontazione delle attività relative agli obiettivi dell'anno 2024”*
- Trasmissione da parte dell'OIV in data In data 29/4/2025 dellla Relazione sul Funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (anno 2024)
- Trasmissione in data 15/5/2025 al Presidente della Nota dell'OIV avente ad oggetto *“Relazione del Direttore Amministrativo – Anno 2024”*
- Delibera del Cda n.11/2025 del 28/4/2025 2 concernente Approvazione del Rendiconto generale dell'esercizio 2024
- Delibera del Cda n.16/2025 del 26/5/2025 concernente Ciclo della performance 2024 - Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – Informativa
- Delibera del Cda n.17/2025 del 26/5/2025 concernente Approvazione Valutazione del Direttore Amministrativo – Anno 2024

MRE

4.IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Per attuare il Ciclo della performance 2024, l'Istituto ha fatto ricorso al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (cd "SMVP-2021", approvato dal CdA con deliberazione n. 4/2021 del 26/03/2021, cui si rimanda per la descrizione dettagliata).

A tal riguardo, l'OIV ritiene che per l'Istituto sia ormai non più rinviabile (peraltro in attuazione delle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica) alla verifica del funzionamento SMVP-2021 per adeguarne i contenuti alle sopravvenute modifiche del contesto (oltre alla ricordata entrata in vigore del CCNL di comparto) e alle criticità emerse dalla applicazione nelle passate annualità. In primis la necessità di raccordare i processi di gestione con il 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).

Il SMVP-2021 prevede che la misurazione e valutazione debbano essere effettuate sia in termini di **performance individuale**, riferita alla singola unità di personale, che di **performance organizzativa** riferita all'Ente IISG.

Le finalità primarie del SMVP-2021 consistono nel *"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 nel 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 rilevare inoltre che il SMVP-2021 riconosce agli stakeholders un ruolo attivo nella valutazione della performance delle amministrazioni anche perchè *"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)"*.

Più precisamente, il SMVP-2021 stabilisce che la valutazione non coinvolge i ricercatori che svolgono un'attività prettamente scientifica *"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"*.

Si evidenzia inoltre che il SMVP-2021 stabilisce che va valutato il personale che svolge attività amministrativa, con qualunque qualifica, pur differenziandone procedure, indicatori e responsabilità.

MRE

Ciò premesso, la necessaria verifica, già richiamata, si rende necessaria per tenere conto anche di quanto previsto dai Regolamenti, di cui al paragrafo 2.2, ormai a regime: la loro introduzione avvenuta successivamente alla adozione del SMVP-2021 ha suggerito di riprogettare il nuovo SMVP al termine della fase di prima attuazione e di monitoraggio onde evitare disallineamenti.

Inoltre, come rimarcato anche in precedenti documenti (ultima in ordine di tempo la *Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 29/4/2025*) la necessità di procedere alla periodica verifica è prevista 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*”).

MRE

5. IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'OIV, sulla base della normativa e delle Linee guida 2/2017 del DFP, ha in primis il compito di esprimere una valutazione delle modalità di assegnazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati, sulla base delle disposizioni previste dal Sistema di valutazione adottato. Lo scopo è di verificare la congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti e dunque la correttezza metodologica delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi. A tal riguardo il dlgs150/09, Art.5, co.1 (*"Obiettivi e indicatori"*) 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, ma al co.2, stabilisce inoltre che gli obiettivi devono essere:

- 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 Dlgs. 27 OTTOBRE 2009, n. 150, in attuazione dell'art. dell'art. 17, co. 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"*.

Una volta definiti e assegnati gli obiettivi, i risultati attesi devono essere oggetto di monitoraggio in corso d'anno per rilevare gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi adottati.

In particolare, in conformità alle indicazioni di cui alle Linee Guida 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), la ricognizione dell'OIV si è incentrata sulla correttezza metodologica del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale in termini di:

- procedure (fasi, tempi e ruoli).

MRE

- obiettivi, parametri e indicatori;
- raccordo con il ciclo del bilancio;
- sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli stakeholder;
- formulazione della valutazione finale;
- conciliazione a garanzia dei valutati.

L' OIV ha a tal fine esaminato le seguenti fasi/attività:

- 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.

Le risultanze emerse dall'analisi metodologica del processo di valutazione della performance appaiono in linea con le previsioni della normativa di riferimento in materia e del Sistema di valutazione dell'IISG, come di seguito descritto

5.1. Le categorie di personale soggetto a valutazione

Il SMVP-2021 stabilisce, differenziando indicatori e responsabilità, che venga valutato tutto il personale che svolge attività amministrativa, sia con qualifica dirigenziale che non dirigenziale.

Tale previsione è in linea con il contratto nazionale (cd CCNL ISTRUZIONE E RICERCA 2019-2021).

Nel corso del 2024 le unità di personale amministrativo dell'IISG soggette a valutazione della performance sono state 10: il Direttore Amministrativo (valutato con procedimento specifico), la unità di personale di Staff al Direttore Amministrativo, la Responsabile della ricerca, la Responsabile della Biblioteca e archivi, la Responsabile dell'Area Personale, amministrazione e servizi generali, la Responsabile dell'Area Bilancio, contabilità e controllo; la Responsabile dell'Area Legale, tre unità di personale afferenti dell'Area Personale, amministrazione e servizi generali.

Non è stato oggetto di valutazione il Direttore Editoriale in quanto il vigente statuto attribuisce tale incarico ad un componente del Consiglio di Amministrazione che nell'anno 2024, è stato il Presidente, Prof. Luca Crescenzi



5.2 Il processo valutativo

5.2.1 Aspetti introduttivi

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.

L'iter logico-operativo del processo valutativo previsto dal SMVP-2021 per il personale amministrativo, è sostanzialmente analogo in termini di fasi/attività ma naturalmente presenta specificità concernenti le tempistiche e i parametri. Come di seguito si descrive, la principale caratterizzazione del processo rispetto ai differenti ruoli/qualifiche organizzativi riguarda però soprattutto la figura del valutatore, ovvero il soggetto che, dopo aver assegnato gli obiettivi, valuta i risultati.

a) per il Direttore Amministrativo, il soggetto valutatore è il Consiglio di Amministrazione, sentito l'OIV. L'iter prevede le seguenti fasi:

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

- il monitoraggio in progress sullo livello di conseguimento degli obiettivi assegnati prevede che in caso di criticità e/o la necessità di apportare modifiche agli obiettivi il Direttore Amministrativo ne riferisca, eventualmente tramite una relazione, all'OIV (entro il 30 giugno dell'anno di riferimento) che ne informa il Consiglio di Amministrazione, il quale eventualmente adotta le deliberazioni ritenute opportune/necessarie. Le eventuali 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). In tal caso il Consiglio di Amministrazione, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, delibera sulle richieste di aggiornamento e/o modifica agli obiettivi. Si evidenzia al riguardo che 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, tramite due iter differenti: per la quota relativa al raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnatigli dal medesimo Consiglio di Amministrazione, la valutazione (valore ponderale complessivo di 75/100 punti) avviene su proposta Organismo Indipendente di Valutazione; invece 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 (in ordine agli obiettivi di risultato), il SMVP-2021 stabilisce che l'Organismo Indipendente di Valutazione riceve dal Direttore (entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento) una specifica Relazione annuale, in cui i risultati conseguiti sono rendicontati e raffrontati agli obiettivi assegnati, comprensiva di autovalutazione sul grado di raggiungimento. Dopo aver effettuato i necessari riscontri e verifiche sulle attività rendicontate dal Direttore Amministrativo, l'OIV Sulla base dell'analisi della relazione in parola, predispone (entro il 31 maggio successivo) la proposta di valutazione che presenta al Consiglio di Amministrazione (entro il 30 giugno successivo).

- l'OIV inoltre, secondo quanto previsto dal SMVP-2021, svolge durante l'anno il monitoraggio intermedio del perseguimento degli obiettivi assegnati, segnalando al Consiglio di Amministrazione, sentito anche il diretto interessato, 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. Per il dettaglio dell'iter logico-operativo, come detto sostanzialmente analogo in termini di fasi/attività ma con specificità concernenti le tempistiche e i parametri, si rimanda al SMVP-2021.

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. Per il dettaglio dell'iter logico-operativo, come detto sostanzialmente analogo in termini di fasi/attività ma con specificità concernenti le tempistiche e i parametri, si rimanda al SMVP-2021.



d) per il personale che non ricopre ruoli di responsabilità il valutatore è il Direttore amministrativo supportato dagli eventuali responsabili. Per il dettaglio dell'iter logico-operativo, si rimanda al SMVP-2021.

All'esito della valutazione, e della conseguente comunicazione al soggetto valutato, il SMVP-2021 definisce la 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.

5.2.2 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, pur con alcune episodiche criticità nelle tempistiche di svolgimento, le procedure seguite nell'anno 2024 sono state espletate con correttezza metodologica. In particolare le suddette criticità hanno riguardato aspetti formali concernenti come segnalato dall'OIV in data 15/5/2025 nella Nota concernente la Relazione del Direttore Amministrativo avente ad oggetto *“Rendicontazione delle attività relative agli obiettivi dell'anno 2024”.*

Dalla ricognizione dei principali documenti programmatici dell'Istituto si rileva, in termini sostanziali, 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.

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 coerenti con la programmazione anche se, come peraltro già evidenziato in passate occasioni, occorrerebbe fossero più 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 rimanda alla Relazione sulla Performance 2024).

5.2.2.1 Direttore amministrativo

L'OIV ha rilevato che, come previsto dal SMVP-2021:

- gli obiettivi sono stati assegnati dal Cda, su proposta del Presidente e che prevedevano una quota per il raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati (valore totale: 75 punti) e una quota concernente i 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. n. 2/2024);

L'OIV ha svolto successivamente il monitoraggio del perseguimento degli obiettivi assegnati, sentito anche il diretto interessato, e, fatto salvo la segnalazione inerenti aspetti formali delle tempistiche procedurali già evidenziate, non ha riscontrato/segnalato la esigenza di apportare modifiche/aggiornamenti agli obiettivi assegnati. Nessun obiettivo è stato oggetto di rimodulazione durante l'anno

5.2.2.2) Responsabili di Area

L'OIV ha rilevato che, come previsto dal SMVP-2021:

- gli obiettivi per tali categorie (che includono il personale ricercatore e tecnologo che svolge attività amministrativa) sono stati assegnati dal Cda e 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 di tali obiettivi è avvenuta pertanto con l'approvazione del PIAO 2024-2026 (Delibera n. 3/2024 del 30/1/2024).
- nessun obiettivo è stato oggetto di rimodulazione durante l'anno

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

L'OIV ha rilevato che, come previsto dal SMVP-2021:

- gli obiettivi sono stati assegnati dal Direttore Amministrativo e 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)
- l'assegnazione a valle della negoziazione condotta con il Direttore amministrativo, è avvenuta con l'approvazione del PIAO 2024-2026 (Delibera n. 3/2024 del 30/1/2024).
- nessun obiettivo è stato oggetto di rimodulazione durante l'anno.

5.2.3 Rendicontazione e valutazione dei risultati

La fase di valutazione dei risultati conseguiti, costituisce il prerequisito per l'erogazione della retribuzione accessoria. A tal fine, la valutazione è effettuata (a partire dalla rendicontazione del valutando che viene trasmessa nell'anno successivo a quello di riferimento) sulla base di evidenze documentali, del livello 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.



Come già rilevato, 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. 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 linea con quanto previsto dalla delibera CiVIT n.89/2010, il SMVP-2021 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 che esse si sono svolte in linea alle 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 2024 per le differenti categorie/figure professionali (per maggiori dettagli, anche relativi agli esiti puntuali, si rimanda alla Relazione sulla Performance 2024).

5.2.3.1 Direttore Amministrativo

L'OIV ha rilevato che, come previsto dal SMVP-2021 la valutazione è avvenuta da parte del CdA che ha approvato la proposta del Presidente (Del.n.17/2025 del 26/05/2025 formulata dopo aver acquisito la relativa Nota dell'OIV (trasmessa in data 15/5/2025) Per garantire la partecipazione del valutato al processo di valutazione, si è svolto un apposito incontro tra OIV e Direttore durante il quale quest'ultimo ha fornito illustrato in dettaglio la Relazione concernente “Rendicontazione delle attività relative agli obiettivi dell'anno 2024” (trasmessa allo OIV in data 11/4/2025).

Per gli elementi di dettaglio si rimanda alla “*Relazione sulla performance 2024*”.

MRE

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

L'OIV ha rilevato che, come previsto dal SMVP-2021:

-la valutazione è stata effettuata seguendo quanto indicato dal SMVP-2021 (“*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*” e inoltre (“*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*”).

-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. 3/2024 del 30/1/2024. La dott.ssa D’Annibale li ha accettati e ha rendicontato i risultati raggiunti in data 19/4/2025.

-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. 3/2024 del 30/1/2024. La dott.ssa De Longis li ha accettati e ha rendicontato i risultati raggiunti in data 19/4/2025.

Per gli esiti di dettaglio si rimanda alla “Relazione sulla performance 2024”.

5.2.3.3 Responsabili di Area

L'OIV ha rilevato che, come previsto dal SMVP-2021:

-la valutazione è stata effettuata seguendo quanto indicato dal SMVP-2021II SMVP-2021 (“*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*”) e inoltre (“*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*”).

-la dott.ssa Paola Lupoli, Responsabile dell’Area Personale, amministrazione e servizi generali (provv.61/2023 - Prot. 1453/2022-U-15.12.2022);) ha rendicontato i risultati raggiunti (a seguito degli obiettivi assegnati con la delibera n. 3/2024 del 30/1/2024 e formalmente accettati) con relazione trasmessa in data 15/4/2025;

-la dott.ssa. 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. 3/2024 del 30/1/2024 e formalmente accettati) con relazione trasmessa in data 16/4/2025

- 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. 3/2024 del 30/1/2024 e formalmente accettati) in data 19/4/2025

Si evidenzia che nel citato, apposito, incontro di approfondimento effettuato dallo scrivente OIV il Direttore Amministrativo ha segnalato espressamente 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 2024”.

5.2.3.4 Personale tecnico-amministrativo

L'OIV ha rilevato che, come previsto dal SMVP-2021, nel caso del personale tecnico-amministrativo (Maria Lipa, afferente all'Area Personale, amministrazione e servizi generali; Wolfram Kuck, afferente all'Area Personale; amministrazione e servizi generali; Sabine Schild-Vitale, afferente all'Area Personale, amministrazione e servizi generali); Valeria Tranchini, Staff del Direttore Amministrativo):

- la valutazione è stata effettuata seguendo quanto indicato dal SMVP-2021 (“*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”.

-il Direttore Amministrativo ha 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 2024”.



5.3 La Conciliazione

Il SMVP-2021 prescrive, come già anticipato, l'attivazione di una 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.

Al riguardo si segnalaa che non si è resa necessario attivare alcuna procedura di conciliazione dal momento che ogni valutato ha accettato la propria valutazione. Pertanto

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. Obiettivo principe di questa attività 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.

La correlazione con un premio in termini di remunerazione 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, modalità, tempistiche e effettività della corretta applicazione del sistema premiale collegato ai risultati conseguiti.

5.5.Prevenzione della corruzione e della trasparenza

Anche per l'anno 2024 “*al fine di consentire ai Responsabili della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di svolgere adeguatamente tutte le attività connesse alla predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza*”, l'Autorità ha valutato opportuno prorogare al 31 gennaio 2025 il termine ultimo per la predisposizione e pubblicazione della scheda (il cui formato è pubblicato sul sito ANAC) di cui devono avvalersi gli RPCT per la specifica relazione di competenza relativa all'annualità 2024, alla cui redazione e pubblicazione sono tenuti (ai sensi dell'art. 1, co. 14, della legge 190/2012).

A tal riguardo l'OIV ha rilevato che (come già riportato anche nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 29/4/2025) la RPCT ha provveduto, in attuazione delle indicazioni di ANAC, a pubblicare il 9/1/2025 la relativa Scheda nel formato e nei termini stabiliti da ANAC nella sezione “*amministrazione trasparente*” del sito istituzionale. 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 2024”.

MRS

6. LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

I principali riferimenti normativi che presiedono alla validazione da parte dell'OIV della annuale Relazione della Performance, sono i seguenti:

- 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 Dipartimento della Funzione Pubblica;
 - 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.).

MRE

Ciò premesso il flusso operativo che ha preceduto la trasmissione all'OIV per la validazione della *Relazione della Performance 2024* dell'IISG è stato il seguente:

a) il Direttore amministrativo ha predisposto la Relazione in parola, prima sottoponendola al CdA per l'approvazione (avvenuta con delibera Cda n.20/2025 del 23/06/2025) e successivamente (in data 24/06/2025) trasmettendola all'OIV (art. 14, comma 4, lett. c del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017) per la fase di validazione che svoltasi attraverso le seguenti attività:

b) l'OIV ha analizzato la Relazione in parola, 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 in parola (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).

d) l'OIV, facendo ricorso, ove necessario, alla collaborazione delle professionalità interne, ha svolto ulteriori approfondimenti della documentazione attraverso incontri, anche informali, con il direttore amministrativo e la RPCT (in relazione alle attività da quest'ultima espletate).

Pertanto, nell'attestare in premessa la coerenza tra la misurazione della performance organizzativa espressa nella Relazione 2024 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 2024

La Relazione 2024 e i documenti consultati mostrano 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 (pur nella urgente necessità di una sua verifica di funzionalità/adequatezza e conseguente aggiornamento) ha determinato il rispetto formale con la normativa ed i Regolamenti dell'IISG del processo e degli strumenti della misurazione della performance.

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

La Relazione 2024 contiene la rendicontazione delle attività e degli obiettivi organizzativi e individuali (assegnati in coerenza con quanto previsto nel PIAO 2024-2026).

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

La Relazione 2024 tiene adeguatamente conto degli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione.

MRE

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

Gli obiettivi sono misurati da indicatori di risultato e indicatori di qualità e/o efficienza idonei ma va rafforzata sensibilmente in fase di assegnazione/rendicontazione la correlazione tra obiettivi/risultati ed indicatori economici e di processo. Dalla analisi della Relazione 2024 appare, che

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)

La affidabilità dei dati è stata ricognita anche attraverso gli incontri di monitoraggio (con il Direttore amministrativo e la RPPT). Si osserva al riguardo che la gestione Ciclo della Performance dell'Istituto non dispone di un adeguato sistema informatico di supporto.

g) EVIDENZIAMENTO, PER GLI OBIETTIVI E RISPETTIVI INDICATORI, DEGLI EVENTUALI SCOSTAMENTI RICONTRATI 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

La Relazione 2024 appare conforme. Si evidenzia nondimeno la necessità di programmare/attuare iniziative in tema di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza.

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

La Relazione 2024, composta da 22 pagine risponde ai requisiti della sinteticità e della comprensibilità.

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

La Relazione 2024 include figure, tabelle e icone identificative che ne facilitano la comprensione rendendone chiaro il contenuto. Il linguaggio, anche in considerazione dei destinatari e degli stakeholder primari dell'Istituto, appare appropriato.

MRE

7.RISULTANZE EMERSE

In premessa, ribadendo a quanto già evidenziato “Documento di validazione della Relazione sulla Performance – Anno 2023”, si evidenzia la urgenza di procedere entro il 2025 (in modo da consentirne la prima applicazione con il Ciclo della Performance 2026) alla verifica dell’adeguatezza del SMVP-2021.

Appare al riguardo prioritario rafforzare la correlazione tra obiettivi assegnati, risultati attesi e risorse impiegate (attraverso la definizione di un set minimo di parametri di efficienza interna, di associati indicatori di risultato e di correlati fattori e standard di qualità nelle diverse dimensioni: tempestività, accessibilità, trasparenza ed efficacia) per attuare al meglio attività quali il monitoraggio periodico, la rilevazione di eventuali scostamenti e la rendicontazione degli obiettivi conseguiti.

Si ritiene inoltre che debba essere attuata una profonda rivisitazione del vigente SMVP- a causa dei numerosi e significativi cambiamenti del contesto normativo-organizzativo-operativo, descritti nei paragrafi precedenti, e della carenza di sistemi di supporto informatici strutturati/integrati, necessari sia per la qualità che per l’affidabilità dei dati relativi al Ciclo della performance,.

La novazione del SMVP-2021 è resa indifferibile dai cambiamenti derivanti dalla introduzione del PIAO, del CCNL 2019-2021 e della messa a regime da parte IISG di numerosi nuovi regolamenti. La verifica in parola, peraltro prevista dallo stesso SMVP-2021, si rende ormai urgente anche per la spinta da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica – vedi Direttiva del 28 novembre 2023 del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di performance individuale (*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*) - a introdurre obiettivi e parametri idonei a supportare un significativo miglioramento operativo e la valorizzazione della missione delle amministrazioni pubbliche (come il cd “*valore pubblico*”, l’orientamento alla sostenibilità e all’Agenda 2030, misure premiali non limitati al solo fattore retributivo). La direttiva in parola inoltre stabilisce inoltre che ogni amministrazione preveda, nell’ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale, in particolare di livello dirigenziale, sia valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria “leadership”, declinata in relazione alla necessità di incidere sulla motivazione del personale, da valutare anche secondo comportamenti osservabili (es. la capacità di superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati, la tempestività, la piena assunzione delle proprie responsabilità, la costruzione di team ad alte performance). La Direttiva fornisce inoltre indicazioni sulla formazione, affidando ai dirigenti il compito di promuovere percorsi per l’accrescimento delle competenze del capitale umano. Anche a tal fine è pertanto fondamentale che il Sistema di misurazione e valutazione della performance consideri le attività/priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l’efficace svolgimento del ruolo dirigenziale.

Tra i principali oggetti che la novazione del sistema di misurazione e valutazione della performance dovrà rimodulare appaiono pertanto prioritari parametri/indicatori e KPI concernenti obiettivi e risultati in termini di :

- valore pubblico
- formazione e valutazione dei dipendenti vs lavoro agile
- impatto della performance organizzativa sulla premialità
- cambiamenti organizzativi e di organico
- valutazione da parte di stakeholder in attuazione della citata Direttiva del 28 novembre 2023 del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di performance



Ulteriore criticità appare la carenza di un adeguato sistema informatico di supporto al Ciclo della performance che, anche in un contesto operativo-organizzativo di dimensioni contenute, costituisce un elemento chiave per l'aumento di efficienza ed efficacia anche 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).

Occorre naturalmente che il suddetto sistema informatico si integri con dati e processi amministrativi e contabili nel contesto di un efficace sistema di controllo di gestione (es.: per supportarne l'analisi dei risultati conseguiti vs obiettivi da raggiungere e relativi scostamenti e la reportistica periodica sul monitoraggio utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali) e 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.

Pertanto l'OIV ribadisce quanto segnalato nella precedente *Relazione sulla Performance – Anno 2023* circa l'opportunità per l'IISG di collegare/supportare la gestione dell'annuale Ciclo della performance con le procedure operative/informatiche di controllo interno (bilancio, gestione risorse umane, ecc.) e le procedure di prevenzione della corruzione.

Tali misure renderebbero il processo di misurazione della performance un ulteriore prezioso strumento di supporto anche alle decisioni strategiche permettendo di massimizzarne efficacia, tempistiche, affidabilità e la correlazione con le risorse impiegate.

Obiettivi più efficacemente conseguibili anche con il ricorso a strumenti di consultazione pubblica, in particolare rivolti agli stakeholder primari la cui rilevanza impone l'aggiornamento continuo della cd "*mappa degli stakeholder*" nonché degli strumenti di misurazione del relativo grado di soddisfazione, come parametro di valutazione della performance.

Si evidenzia al riguardo che la consultazione degli stakeholder da parte dell'Istituto manca della necessaria continuità: finora è stata svolta solo in occasione della predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) 2022-2024) mentre non è stata svolta per supportare l'elaborazione/aggiornamento del PIAO 2023 -2025(predisposto effettuando l'aggiornamento del PIAO 2022-2024) né in occasione dell'elaborazione/aggiornamento del PIAO 2024 -2026.

Occorre al riguardo ricordare che l'art. 11 co 6 del Dlgs 74/2017 ("*Modifiche all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009*") stabilisce 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*".

L'impiego (non solo limitato al Ciclo della performance) di processi e strumenti di consultazione pubblica favorisce anche la condivisione di contributi da parte degli stakeholder (come peraltro previsto nelle Linee Guida sulla valutazione partecipativa, rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel novembre del 2019).

MRE



L'attivazione di iniziative di consultazione sono espressamente previste anche dal SMVP-2021, il quale 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 grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (al fine di trarre indicazioni nella definizione degli indicatori e nella programmazione degli obiettivi nonché nella misurazione e valutazione del loro livelli di raggiungimento). La realizzazione di forme di consultazione pubblica che coinvolgano gli stakeholder in occasione dell'elaborazione/aggiornamento di documenti gestionali e concernenti il ciclo della performance (al fine di disegnare un'efficace strategia in materia di prevenzione della corruzione) è inoltre sollecitata dai Piani Nazionali Anticorruzione approvati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Si ritiene pertanto necessario, anche per l'attuazione della missione istituzionale, che l'Istituto rilevi definisca/attui con sempre maggior efficacia/continuità procedure e iniziative per rilevare il grado di soddisfazione degli stakeholder e a tal fine disponga di una mappa sempre aggiornata tramite l'implementazione di web-sistemi di supporto alla rilevazione esterna del grado di soddisfazione degli stakeholders. Fondamentale è a tal fine l'innovazione di procedure e standard di qualità che (art. 11 d.lgs. 286/1999) che devono essere assicurati individuando indicatori per valutare le dimensioni critiche della performance (es. tempestività, accessibilità, trasparenza ed efficacia). Impegno simile va dedicato alla formalizzazione delle procedure e dei soggetti responsabili della produzione/trasmissione dei dati/documenti/informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria.

8.ESITO

Pur ritenendo che, in termini metodologico-operativi, l'IISG ha svolto efficacemente il processo di valutazione della performance descritto nella Relazione della Performance 2024, corre l'obbligo di evidenziare che dalla disamina della Relazione in parola è emersa la necessità nel breve periodo di di significative azioni miglioramento che si riportano di seguito in forma di Osservazioni.

8.1 Osservazioni

1) appare necessario adottare entro Dicembre 2025(in modo da avviarne l'utilizzo a partire dal Ciclo della performance 2026) un innovativo sistema di misurazione e valutazione della performance che preveda:

- il diretto e causale 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);
- la diretta e chiara correlazione (in fase di assegnazione/rendicontazione) tra obiettivi/risultati ed indicatori economici e di processo,
- l'attivazione di procedure/metodologie di consultazione degli stakeholder e di aggiornamento continuo della cd "mappa di stakeholder" dell'Istituto al fine di supportare, a partire dal Ciclo della performance 2026, il processo di misurazione e valutazione della performance anche con la valutazione del grado di soddisfazione degli stakeholders medesimi (anche al fine raccogliere eventuali contributi di cui tener conto nella definizione annuale degli obiettivi di performance e dei relativi indicatori specifici ai fini della redazione dei documenti gestionali, programmatici, non solo afferenti il Ciclo annuale della performance);

2) appare necessario sviluppare/implementare un adeguato sistema informatico di supporto al Ciclo annuale della performance integrato con sistemi, dati e processi amministrativi e contabili nel contesto di un compiuto sistema di controllo di gestione allo scopo di consentire l'analisi dei risultati conseguiti vs obiettivi da raggiungere e relativi scostamenti e la reportistica periodica sul monitoraggio utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentarie permettere all'OIV di accedere per verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi

Si tratta di misure in buona parte già indicate nella Relazione sulla Performance 2023 e nella Relazione 2024 sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza,e Integrità dei Controlli interni per le quali l'OIV considera indispensabile l'attuazione anche perchè utili affinché anche la valutazione della performance possa adeguatamente contribuire all'eccellenza gestionale dell'IISG.





Istituto Italiano di
STUDI GERMANICI

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

8.2 Validazione

Ribadite le considerazioni già rappresentate nei documenti formali trasmessi durante il Ciclo di performance 2024 e le osservazioni riportate nei paragrafi precedenti e nella Nota del 15 maggio 2025, tenuto conto della missione e del contesto istituzionale-operativo dell'IISG, l'OIV ritiene, all'esito della attività di istruttoria svolta, che l'Istituto abbia attuato con efficacia l'iter metodologico-operativo di valutazione della performance finalizzato alla approvazione della Relazione da parte del Cda.

L'OIV considera pertanto positivamente le risultanze della Relazione sulla performance 2024 e, all'esito di quanto rappresentato, conclude per quanto di propria competenza il processo di verifica della *“Relazione della Performance – Anno 2024”* (approvata dal Cda con (Delibera n. 20 del 23/6/2025) 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 il mandato ricevuto.

Roma, 28 giugno 2024

FIRMA



Michele Petrucci

(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

ISTITUTO ITALIANO STUDI GERMANICI
Protocollo Arrivo N. 1480/2025 del 30-06-2025
Allegato 1 - Class. VII.14 - Copia Del Documento Firmato Digitalmente