

Istituto nazionale di Statistica
Organismo indipendente di valutazione della performance

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

ANNO 2012

PRESENTAZIONE

La presente Relazione riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Istat per l'anno 2012, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), del d. lgs. n. 150 del 2009.

Nell'anno di riferimento, con deliberazione del Consiglio del 3 luglio 2012, l'Istat ha aggiornato il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance ("Sistema"), alla luce del nuovo assetto organizzativo dell'Istituto e dell'esperienza maturata nel primo anno di applicazione del Sistema.

Il Piano della performance 2012-2014 ("Piano") è stato adottato con deliberazione n. 7 Pres del 30 gennaio 2012.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ("Programma") è stato aggiornato con deliberazione n. 8 Pres del 30 gennaio 2012, relativamente al triennio 2012-2014.

In coerenza con le Linee guida definite dalla Civit nella delibera n. 23 del 2013, la Relazione è focalizzata sui seguenti ambiti:

- Performance organizzativa
- Performance individuale
- Processo di attuazione del ciclo della performance
- Infrastruttura di supporto
- Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- Definizione e gestione degli standard di qualità
- Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione
- Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Sistema si sviluppa a cascata secondo l'albero della performance già descritto nella precedente Relazione:



Sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli *stakeholder* e dei vincoli finanziari, l'Istituto individua gli obiettivi strategici triennali, rappresentati nel Piano strategico triennale (PST), approvato dal Consiglio. Questi obiettivi rappresentano la meta alla quale l'Istituto mira e rispetto alla quale intende riposizionarsi strategicamente.

Obiettivi individuali sono definiti dagli organi di vertice e sono assegnati alla dirigenza generale dell'Istituto. Tali obiettivi sono collegati ad obiettivi operativi definiti su orizzonti temporali annuali, stabiliti d'intesa con i dirigenti delle strutture interessate. La traduzione degli obiettivi strategici nelle attività che annualmente devono realizzarli, dando risultati coerenti con essi, avviene con la programmazione degli obiettivi operativi nel Programma Annuale delle Attività (PAA), che registra obiettivi, risultati attesi, indicatori di risultato, risorse umane

impiegate e costi diretti. Successivamente, si procede all'assegnazione degli obiettivi al personale.

Gli obiettivi strategici sono stati definiti dal Consiglio dopo un adeguato coinvolgimento dei portatori di interessi interni ed esterni. L'Istat, infatti, in quanto produttore di statistiche ufficiali per il Paese, ha una lunga tradizione di dialogo con gli utilizzatori, specializzati e non, ed ha stabilito forme strutturate e continue di dialogo con i portatori di interesse, favorendo l'emergere di posizioni condivise.

Un importante supporto nella individuazione e definizione del fabbisogno informativo è stato fornito dai Circoli di qualità, gruppi di lavoro permanenti, ognuno competente per uno specifico settore, composti da membri provenienti da diversi enti del Sistema statistico nazionale (Sistan) e coordinati dal responsabile della struttura Istat che svolge attività prevalente in quello specifico settore. Essi provvedono alla definizione delle attività statistiche da realizzare nell'ambito del Programma Statistico Nazionale, sulla base delle linee-guida definite dal Comitato di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica (Comstat).

Il Sistema misura la performance organizzativa sulla base di tre macro-ambiti di riferimento, individuati secondo un criterio di aggregazione degli ambiti previsti dall'art. 8 del d. lgs n. 150 del 2009:

- il grado di attuazione della strategia;
- il portafoglio delle attività;
- lo stato di salute dell'amministrazione.

Gli indicatori di performance organizzativa sono stati aggiornati, al fine di renderli maggiormente significativi, misurabili e confrontabili nel tempo per almeno un triennio. Gli indicatori selezionati rispettano i requisiti previsti dall'art. 5 del d. lgs. n. 150 del 2009, in quanto rappresentano adeguatamente le diverse dimensioni del servizio reso

alla collettività e descrivono il livello di conseguimento della strategia nell'anno di riferimento nonché l'evoluzione nel triennio.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Alla luce delle indicazioni emerse nel primo anno di applicazione del Sistema, nell'anno di riferimento è stata introdotta una differenziazione tra il personale appartenente ai livelli I-III (non responsabile di strutture dirigenziali) e quello appartenente ai livelli IV-VIII.

L'esperienza maturata nel 2011 aveva infatti evidenziato l'opportunità di distinguere le due categorie, al fine di far emergere le differenze di responsabilità in relazione al livello di inquadramento e all'attività svolta.

Pertanto, in coerenza con quanto previsto nel Sistema e ai fini della valutazione della performance individuale, il personale è stato distinto in quattro categorie:

- responsabili di uffici dirigenziali generali;
- responsabili di uffici dirigenziali non generali;
- personale dei livelli I-III non responsabile di uffici dirigenziali;
- personale dei livelli IV-VIII.

Per i *responsabili di uffici dirigenziali generali*, valutati dal Presidente sulla base della proposta dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), è stata confermata la metodologia precedente, basata sulla valutazione del conseguimento degli obiettivi individuali assegnati e degli obiettivi operativi della struttura organizzativa diretta nonché dei comportamenti posti in essere. La definizione degli obiettivi individuali è avvenuta con la collaborazione del dirigente interessato e con il supporto dell'OIV.

Analogamente, è rimasta invariata la metodologia applicata ai *responsabili di uffici dirigenziali non generali*, valutati dal diretto dirigente generale, in relazione al conseguimento degli obiettivi individuali assegnati e degli obiettivi operativi della struttura coordinata nonché ai comportamenti messi in atto.

Per il *personale dei livelli I-III non responsabile di uffici dirigenziali e dei livelli IV-VIII*, entrambi valutati dal dirigente diretto in relazione ai risultati conseguiti rispetto a specifici obiettivi operativi assegnati e ai comportamenti organizzativi, è stata introdotta una differenziazione sia in relazione al punteggio massimo previsto per la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti, sia in relazione alla valutazione dei comportamenti. Quest'ultima, infatti, è stata basata su specifiche schede, predefinite dal Sistema, semplificate rispetto alle precedenti e diverse per ciascuna delle due categorie di personale. Tale differenziazione ha consentito di rendere la valutazione più aderente alla specificità dell'attività svolta.

Considerato che la procedura non è stata ancora ultimata, non sono al momento disponibili informazioni complete sugli esiti della valutazione.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

La descrizione del processo di misurazione e valutazione della performance è stata ulteriormente perfezionata, attraverso l'aggiornamento della definizione delle fasi, delle modalità di svolgimento delle stesse, dei tempi, dei responsabili e dei soggetti coinvolti nel processo stesso. Tale aggiornamento, realizzato attraverso tabelle che ne hanno semplificato e facilitato la lettura, è stato inserito nel Sistema approvato nel mese di luglio 2012.

L'OIV ha incrementato l'attività di interazione con gli organi di governo e intensificato il rapporto di collaborazione con i dirigenti dell'Istituto.

L'attenzione alle segnalazioni delle strutture interne ha consentito all'Organismo di proporre soluzioni tecniche il più possibile condivise e coerenti con l'assetto organizzativo, con il processo di programmazione e con l'articolazione delle attività e dei progetti dell'Istituto.

Nonostante l'esiguità delle risorse assegnate, l'Ufficio tecnico di supporto ha potuto contare su un adeguato bilanciamento delle competenze professionali disponibili. Nell'anno di riferimento, ha proseguito l'attività di assistenza alle strutture interne coinvolte nel processo di misurazione e valutazione della performance, al fine di fornire chiarimenti e risposte a quesiti di carattere tecnico. In tale ambito, ha predisposto le "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance del personale", inviate alle strutture interne interessate nel mese di luglio, a seguito dell'aggiornamento del Sistema.

Poiché il Sistema è fortemente incardinato nei documenti di programmazione dell'Istituto ed, in particolare, nel PAA, l'Ufficio ha inoltre effettuato, con il coordinamento dell'OIV, innovative elaborazioni, sulla base di estrazioni di dati dal Programma. In particolare, ha predisposto una proposta di riclassificazione degli obiettivi operativi per il 2013 ed un confronto sinottico della programmazione annuale delle attività degli anni 2011, 2012 e 2013 (per il 2013, sulla base del PST 2013-2015).

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Il Sistema utilizza i dati rilasciati dal Servizio Programmazione e controllo di gestione, sulla base delle risultanze del PAA. Il controllo di gestione è in grado di rappresentare le informazioni circa il livello di conseguimento degli obiettivi operativi associati a ciascun obiettivo strategico, le risorse umane impiegate e i costi. Nell'anno di riferimento, l'OIV ha proseguito la collaborazione con l'Amministrazione, al fine di pervenire ad una diminuzione di alcune rigidità del sistema informatico

che gestisce la programmazione delle attività. Il livello di coerenza e integrazione si può considerare migliorato, ancorché perfettibile.

L'Istituto è inoltre dotato di altri sistemi di controllo, connessi alla qualità della produzione statistica e della metodologia, i quali costituiscono elementi fondamentali per il controllo strategico e per il Piano della performance, soprattutto in relazione alla performance organizzativa (sono infatti previsti una serie di indicatori costruiti sulle informazioni provenienti da tali sistemi).

E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Nell'anno di riferimento, l'Amministrazione ha predisposto il consueto monitoraggio periodico sullo stato di attuazione del Programma. A tal fine, sono stati coinvolti, oltre al Responsabile per la trasparenza, i referenti per la trasparenza, individuati presso i Dipartimenti e le Direzioni dell'Istituto, e il Gruppo di lavoro appositamente costituito. In tal modo, è stata interessata l'intera struttura organizzativa dell'Istituto, consentendo un adeguato aggiornamento dei dati e delle informazioni pubblicate.

In tale ambito, è proseguita l'attività dell'OIV di monitoraggio dello stato di attuazione del Programma e di promozione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e integrità. In particolare, l'Organismo ha provveduto alla compilazione della Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e ha predisposto il conseguente documento di Attestazione, secondo le indicazioni contenute nella delibera Civit n. 4 del 7 marzo 2012.

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Assicurare la qualità della statistica ufficiale è parte fondante della missione dell'Istat. La politica sulla qualità dell'Istituto si è sviluppata in linea con i principi, le definizioni e gli standard condivisi a livello europeo, utilizzando quindi le dimensioni della pertinenza, accuratezza, tempestività e puntualità, coerenza e comparabilità, accessibilità e chiarezza.

Più in generale, l'Istituto, nel corso dell'ultimo ventennio, ha costruito un insieme di strumenti coordinati e integrati per la misurazione, documentazione e valutazione della qualità dei prodotti e dei processi statistici ed è tuttora impegnato nel rafforzamento della cultura sulla qualità, attraverso una offerta formativa specifica e diversificata a seconda delle esigenze (corsi di base, corsi avanzati) e l'organizzazione di iniziative di comunicazione per l'ampia condivisione delle attività connesse alla qualità.

L'Istat può inoltre contare su un sistema avanzato di documentazione dei processi produttivi statistici e della loro qualità, SIDI-SIQual. Parte dei metadati contenuti nel sistema sono resi pubblici attraverso il sistema di navigazione presente sul sito dell'Istat (Sistema Informativo sulla Qualità-SIQual) e vengono riutilizzati a corredo dei dati diffusi nelle banche dati. La documentazione e misurazione della qualità segue le dimensioni definite in ambito Eurostat e si concretizza attraverso l'archiviazione in SIDI-SIQual di un sottoinsieme di indicatori standard di qualità ad esse riferibili e dei metadati utili alla loro interpretazione.

Per ciò che concerne la tempestività del rilascio dei prodotti, a partire dal 2010 l'Ufficio stampa predispone ogni tre mesi un report che monitora, tra l'altro, il rispetto della programmazione trimestrale del rilascio dei prodotti destinati ai media non inseriti in calendario, elaborando a tal fine un indicatore del ritardo medio di pubblicazione.

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il Sistema è finalizzato al miglioramento dei risultati raggiunti dall'Istituto, in termini di efficienza ed efficacia, nonché della qualificazione del personale, allo scopo di migliorarne la qualità del lavoro e l'assetto organizzativo in cui opera, ivi compresa l'interazione con la dirigenza. In tale ottica, il Sistema ha rappresentato per l'Istituto non soltanto la realizzazione di un adempimento normativo, ma, soprattutto, l'opportunità per predisporre uno strumento fondato sull'intima connessione tra programmazione, obiettivi, risorse, attività e risultati.

La misurazione della performance, infatti, consente di aumentare le informazioni su cui fondare le scelte strategiche, contribuisce a rendere evidenti le criticità che necessitano di intervento e permette di conoscere i risultati conseguiti e chi concorre al loro conseguimento. Si tratta di un processo conoscitivo fondamentale, che permette agli organi di vertice e al personale di disporre di strumenti utili a supporto delle proprie attività, al fine di promuovere un'organizzazione del lavoro basata su un approccio coesivo, in un'ottica di miglioramento continuo.

In tale contesto, è stata dedicata una attenzione ancora maggiore a tutti gli elementi della programmazione e della rendicontazione. I documenti fondamentali del sistema di programmazione dell'Istituto (PST, PAA e piani settoriali, quali informatica, sviluppo software, formazione, impegno metodologico, ecc.) sono infatti connessi non solo con i documenti di bilancio, ma anche con quelli previsti dal ciclo della performance (Piano della performance, Relazione sulla performance, ecc.) e con quelli orientati ad accrescere la trasparenza e l'integrità. Alla luce dell'andamento del ciclo della performance per il 2012, si è riscontrato un importante passo in avanti verso una maggiore

integrazione delle singole attività a livello di macrostruttura e tra macrostrutture.

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Le attività di monitoraggio dell'OIV si sono svolte periodicamente attraverso colloqui con i responsabili degli uffici dirigenziali generali e non generali, report sugli obiettivi operativi programmati e sul relativo stato di avanzamento, report sullo stato di realizzazione delle attività previste per i dirigenti generali, report sullo stato della performance organizzativa, attraverso l'uso di indicatori.

In particolare, l'analisi ha riguardato lo stato di conseguimento degli obiettivi strategici a breve e la verifica degli scostamenti dello stato di avanzamento effettivo rispetto alle previsioni iniziali. In tale ambito, sono stati predisposti report e tabelle per tipologia di scostamento, motivazione, ecc. L'Organismo ha inoltre esaminato lo stato di attuazione delle attività correnti, mettendo a confronto le informazioni fornite nelle relazioni dei direttori con quelle presenti nel monitoraggio del PAA.

Considerata la complessità e la numerosità dei dati da elaborare, l'Organismo ha coordinato l'implementazione del *data base*, gestito dall'Ufficio tecnico di supporto, finalizzato a consentire all'OIV di poter usufruire di un sistema informativo in grado di gestire le informazioni relative a obiettivi, indicatori, pesi, costi e target, sia ai fini della valutazione individuale dei dirigenti generali sia ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa. Tale sistema informativo utilizza anche i dati presenti nel PAA (in fase di programmazione, di monitoraggio e di consuntivo), i quali, integrati con le altre informazioni raccolte, consentono all'Organismo di effettuare molteplici elaborazioni.