



Istituto Nazionale di Alta Matematica

CITTA' UNIVERSITARIA – P.le A. Moro n.5 - 00185 ROMA

<http://www.altamatematica.it> - e-mail indam@altamatematica.it altamatematica@pec.it

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021-2023

Indice

- 1.1 Funzione di misurazione e valutazione della Performance
- 1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa
- 1.3 Misurazione e valutazione della performance individuale
- 1.4 Dalla misurazione e valutazione alla rendicontazione
- 1.5 La procedura di conciliazione

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il D.Lgs. n.74/2017 ha apportato notevoli modifiche al D.Lgs. n.150/2009, pertanto l'art.7, c.1, sancisce chiaramente che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'O.I.V., e al quale resta la funzione di misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Dirigenti di vertice.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P., art.7, c. 2-bis) è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione, e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

La misurazione e la valutazione della performance è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'INdAM, nonché alla crescita delle competenze professionali dei propri Dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dall'unità organizzativa in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Istituto e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

1.1 Funzione di misurazione e valutazione della Performance

L'INdAM valuta annualmente la Performance organizzativa e individuale. A tale fine adotta e aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance.

La funzione di misurazione e valutazione della performance (Art.7, c.2, let.a) è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), cui compete la misurazione e valutazione della Performance della struttura amministrativa nel suo complesso.

Compete all'OIV anche la proposta, all'Organo di indirizzo politico-amministrativo, di valutazione annuale del Dirigente di vertice e l'attribuzione ad esso dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n.150/2009.

Il Direttore Amministrativo, responsabile della struttura amministrativa (art.7,c.2, let.b), valuta il personale sia per la performance organizzativa (art.8 del Decreto) che per la performance individuale (art.9 del Decreto).

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta anche dai Cittadini, o dagli altri utenti finali, in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione, partecipando alla



Istituto Nazionale di Alta Matematica

valutazione della performance Organizzativa dell'Amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, tenuto conto dell'unico centro di responsabilità in cui si articola l'INdAM, e ai singoli Dipendenti, secondo le modalità indicate nel Titolo II del D.Lgs. n.150/2009 e in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art.19 del D.L. n.90/2014, convertito in Legge n.114/2014.

1.2 Misurazione e valutazione della Performance organizzativa

Conformemente ai sensi dell'art. 8 del Decreto, il Sistema di misurazione e valutazione della Performance organizzativa dell'INdAM concerne:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività dei Matematici italiani e stranieri che collaborano con l'Istituto;
- b) l'attuazione di Piani e Programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

1.3 Misurazione e valutazione della performance individuale

- 1) La Misurazione e la valutazione della performance individuale del Direttore Amministrativo, quale responsabile dell'unico centro di costo dell'INdAM, ai sensi dell'art. 9 del Decreto, è collegata:
 - a) agli indicatori di Performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla Performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- 2) La misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Amministrativo è collegata altresì al raggiungimento di specifici obiettivi individuali nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della Performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- 3) La misurazione e la valutazione svolta dal Direttore Amministrativo sulla Performance individuale del Personale dipendente, è effettuata sulla base del Sistema di cui all'art. 7 del Decreto, e collegata:
- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla Performance dell'unità organizzativa, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

1.4 Dalla misurazione e valutazione alla rendicontazione

Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dell'INdAM intervengono:

- Il Dipartimento della Funzione pubblica titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento, esercitate secondo le previsioni del Decreto adottato ai sensi dell'art.19, c.10, del D.L. n.90/2014.
- L'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV).
- L'organo di indirizzo Politico-Amministrativo dell'INdAM.
- Il Direttore Amministrativo.

La valutazione della Performance organizzativa si basa sull'analisi e contestualizzazione degli obiettivi, dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'Amministrazione e quelli programmati. Mentre, la valutazione della Performance individuale è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dal Dipendente che opera nell'organizzazione, ossia il contributo fornito dal singolo al conseguimento della Performance complessiva.

La Tabella che segue illustra le dimensioni che compongono la Performance individuale e la relazione con la Performance organizzativa, sia del Direttore Amministrativo che del Personale dipendente, legata ai comportamenti e ai risultati annuali delle componenti declinate nelle aree di intervento, obiettivi da raggiungere, con pesi e misure che si prevede meglio definire in fase di contrattazione collettiva decentrata di Ente:

		Performance Organizzativa		Performance Individuale		
		Valutaz. Utenti in rapporto ai servizi resi dall'INdAM	Performance organizzativa struttura	Raggiungimento Obiettivi individuali	Qualità contributo assicurato alla performance generale	Capacità di valutazione dei propri Collaboratori
		Art.7, c.2, let.c)	Art.9, c.1, let.a)	Art.9,c.1, let.c)	Art.9, c.1, let.b)	Art.9, c.1, let.d)
Direttore	Pesi	10%	50%	10%	25%	5%
		Art.7, c.2, let.c)	Art.9, c.2, let.b)	Art.9, c.2, let.b)	Art.9, c.2, let.a)	
Personale	Pesi	10%	60%	20%	10%	-
	Pesi			Obiettivi da assegnare		

Per valutare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo individuale e/o di gruppo, verrà assegnato un punteggio all'interno di una scala di 5 valori, che saranno:

- Scarso - Obiettivo non raggiunto (meno del 55%)
- Discreto- Obiettivo parzialmente raggiunto (compreso tra 55% e 70%)



Istituto Nazionale di Alta Matematica

- 3- Buono - Obiettivo raggiunto (compreso tra 70 e 85%)
- 4- Ottimo - Obiettivo pienamente raggiunto (compreso tra 85 e 95%)
- 5- Eccellente - Obiettivo eccellente (compreso tra 95 e 100%)

I risultati verranno riassunti nella sezione dedicata della scheda di valutazione che si riporta di seguito:

Performance individuale complessiva	Nominativo Dipendente		
	% di raggiungimento (A)	Peso % (B)	Totale (A) x (B)
Obiettivi dell'attività/di progetto:			
Obiettivo 1 -%%%
Obiettivo 2 -%%%
Obiettivo 3 -%%%
Obiettivo 4 -%%%
....%%%
....%%%
Obiettivo n -%%%
		Risultato conseguito%

Nella scheda di valutazione, **Allegato 4**, è declinata una base di applicazione per la valutazione del Direttore Amministrativo, dove si individuano **cinque aree di intervento** contrattuale ed extracontrattuale, ai sensi degli articoli 7, 8 e 9 del D.Lgs. 150/2009, e secondo quanto previsto dal piano triennale e dagli obiettivi individuali specifici della figura suddetta:

- Utenti in rapporto ai servizi resi dall'INdAM = Peso 10
- Indicatori di Performance ambito organizzativo diretta responsabilità = Peso 50
- Qualità contributo assicurato alla performance generale della Struttura = Peso 10
- Raggiungimento specifici obiettivi individuali = Peso 25
- Capacità di valutazione dei propri Collaboratori, con significativa differenziazione dei giudizi = Peso 5

Nella scheda di valutazione, **Allegato 5**, è declinata una base di applicazione per la valutazione del Personale dipendente IV-VII livello, dove si individuano **quattro aree di intervento** contrattuale ed extracontrattuale, ai sensi degli articoli 7, 8 e 9 del D.Lgs. 150/2009, e secondo quanto previsto dal piano triennale e dagli obiettivi individuali specifici dei singoli Dipendenti:

- Utenti in rapporto ai servizi resi dall'INdAM = Peso 10
- Indicatori di Performance ambito organizzativo = Peso 60
- Qualità contributo assicurato alla performance generale della Struttura = Peso 10
- Raggiungimento specifici obiettivi di gruppo o individuali = Peso 20

La misurazione, la valutazione, e il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei tempi, vedono interessati oltre al Direttore amministrativo ed il Personale dipendente dell'INdAM, anche gli Stakeholders interni che risultano coinvolti in un processo, tutto interno all'Istituto, che si alimenta del sistema di indicatori quantitativi relativi all'attività amministrativa e indicatori qualitativi relativi all'attività di ricerca prendendo in considerazione anche indicatori di impatto e strumenti di valutazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.

La rendicontazione è invece lo strumento con il quale l'INdAM vuole relazionare sulle ricadute delle attività da esso svolte alle categorie di soggetti (stakeholders) che possono influenzarle, esserne influenzate e esserne interessate.



Istituto Nazionale di Alta Matematica

Da questo punto sorge la necessità di avviare una integrazione graduale per affiancare agli strumenti del bilancio tradizionale, valori economici e finanziari, anche strumenti di rendicontazione per una maggiore apertura agli utenti, che ponga in primo piano:

- l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni degli stakeholders;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.

A tali fini:

- sono pubblicati nel sito web dell'Istituto, nella sezione "Amministrazione Trasparente", i documenti secondo la struttura indicata nell'Allegato al D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013;
- sono pubblicati sul sito internet dell'Istituto tutte le attività di ricerca connesse agli obiettivi strategici e operativi dell'INdAM e le informazioni di possibile interesse per gli stakeholders.

1.5 La procedura di conciliazione

L'INdAM, per quanto riguarda le procedure di conciliazione, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance previste dall'art. 7, c. 2-bis, del D.Lgs. n.150/2009, sulla base del parere espresso dalla CIVIT con delibera n. 124/2010, ricorrerà all'applicazione dell'art. 410 C.P.C. e s.m.i..