



Organismo indipendente di valutazione

AI	Presidente ISFOL
AI	Consiglio di Amministrazione dell'ISFOL
e p.c.	Sede ANAC – Autorità nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche Piazza Augusto Imperatore, 32 00186 Roma (RM)

Documento di validazione della Relazione sulla performance 2012

- A. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell' ISFOL, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n.4/2012 e n.5/2012 CIVIT-ANAC, ha preso in esame la Relazione sulla *performance*, approvata con Delibera CdA n.27 del 12/12/2013.
- B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuni, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:
 - il monitoraggio della CIVIT sul Piano della *performance* e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
 - la Relazione dell' OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso la Struttura Tecnica Permanente dell'OIV e nei documenti allegati: (all.1) Il Piano di auditing per la validazione della Relazione sulla Performance ISFOL 2012 e (all.2) Sintesi delle carte di lavoro, parti integranti del presente documento.
- D. Tutto ciò premesso l'OIV **valida** la Relazione sulla *performance 2012 dell'ISFOL*.
- E. L'OIV ritiene opportuno riportare una sintetica motivazione di quanto validato:
Il 2012 è stato il secondo anno di sperimentazione del ciclo delle performance; come già rilevato nella validazione relativa all'esercizio 2011 l'adozione e l'implementazione del ciclo delle performance "pur essendo partita con slancio, ha registrato un calo di attenzione da parte dell'Amministrazione ... in concomitanza con i cambiamenti istituzionali ed organizzativi intervenuti". Il Commissariamento dell'Istituto, la nomina del nuovo Presidente e l'insediamento completo del nuovo Consiglio di

Ente Pubblico di Ricerca Scientifica

D.P.R. 30 Giugno 1973 n. 478

00198 **ROMA**

Corso d'Italia, 33

Telefono 06 85447.9

Telefax 06 85447334

C. Fiscale/P. IVA 80111170587



Amministrazione a partire dal 02/05/2013, e i cambiamenti intervenuti nel vertice operativo (dimissioni del Direttore Generale dal 09/12/2012 e la nomina del nuovo Direttore generale a partire dal 01/09/2013) hanno influenzato negativamente l'adozione e il successivo andamento del processo avviato e hanno pesato anche sul forte ritardo nella redazione della Relazione performance 2012.

Questo OIV, alla luce e nei limiti delle evidenti criticità riscontrate e riportate nelle carte lavoro prodotte, reputa di poter confermare la propria validazione, sulla base delle informazioni generali prodotte dall'Amministrazione nella Relazione. Si ritiene, tuttavia, di richiamare l'attenzione sulla necessità di migliorare i processi di gestione del ciclo della performance, superando i limiti attuali di assegnazione, misurazione e valutazione dei soli obiettivi individuali relativi alla dirigenza.

Auspica, inoltre, un'attenzione maggiore al rispetto delle scadenze degli adempimenti e degli aggiornamenti, nonché una maggiore partecipazione e trasparenza nei processi di monitoraggio. Si ritiene, infine, che esistano ora tutte le condizioni istituzionali che consentono di ottenere significativi miglioramenti per quanto riguarda la definizione di chiari obiettivi di risultato, fasandoli in modo più stringente nella loro articolazione temporale, l'introduzione di obiettivi volti al miglioramento delle performance organizzative, l'ampliamento della platea delle persone coinvolte nella valutazione, l'integrazione del ciclo della performance e della trasparenza con il Piano e le iniziative Anticorruzione e la gestione economico-finanziaria e di bilancio e, più in generale, per la promozione della cultura della valutazione da parte dell'Istituto.

Roma, il 13/12/2013

I Membri OIV

Dott. Nereo Zamaro

Dott.ssa Mariella Mainolfi

Firma depositata presso l'archivio dei documenti dell'OIV

Firma depositata presso l'archivio dei documenti dell'OIV

Allegati:

Allegato A Sintesi delle carte di lavoro

Allegato B Piano di auditing per la validazione Relazione sulla Performance 2012

Ente Pubblico di Ricerca Scientifica

D.P.R. 30 Giugno 1973 n. 478

00198 ROMA

Corso d'Italia, 33

Telefono 06 85447.9

Telefax 06 85447334

C. Fiscale/P. IVA 80111170587

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori - ISFOL	Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3
-----------------------------	--	---

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La presentazione è introduttiva al documento e non alle risultanze dello stesso. Non sono bene esplicitati i cambiamenti istituzionali e organizzativi intervenuti nell'annualità.	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	E' un testo introduttivo ai paragrafi seguenti e li finalizza rispetto ai principali stakeholder dell'Istituto	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo è apprezzabile in quanto delinea sinteticamente i drammatici impatti che hanno caratterizzato l'annualità negli ambiti caratteristici di intervento dell'Istituto (soprattutto mercato del lavoro, mentre insufficiente rilievo è dato agli ambiti della formazione e delle politiche attive per il lavoro, alla crescita della povertà e dell'esclusione sociale) e i principali interventi normativi emanati per contrastare, a livello congiunturale e strutturale, la crisi economico-sociale. Carente è anche l'attenzione sulle ricadute di questo contesto sulle attività istituzionali.	SI
2.2	L'amministrazione	La presentazione, pur evidentemente sintetica, da conto del profilo dell'Amministrazione (mission, ambiti di intervento, principali referenti, struttura organizzativa ecc.) e dei principali cambiamenti intervenuti a livello del vertice politico-amministrativo e operativo. Apprezzabili i focus dedicati all'analisi quanti-qualitativa del personale, alle risorse finanziarie. Fortemente carente invece la presentazione della gamma di servizi resi dall'Istituto e dell'utenza servita (limitati a quelli editoriali).	SI
2.3	I risultati raggiunti	Il paragrafo presenta puntualmente, seppur in forma forse troppo tecnica e poco comunicativa, i risultati conseguiti dall'Istituto rispetto agli outcomes definiti. Sono anche con trasparenza evidenziate le difficoltà riscontrate nella valutazione di un indicatore relativo agli investimenti tecnologici, per intervenute limitazioni nelle risorse disponibili per gli investimenti.	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	L'analisi delle criticità e delle opportunità da conto delle difficoltà che hanno caratterizzato la vita dell'Istituto nell'annualità, anche con riferimento al ciclo delle performance.	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Non è presente un testo sintetico di presentazione	NO
3.1	Albero della <i>performance</i>	E' presentato l'albero delle performance limitatamente al livello strategico e degli outcomes, senza la successiva articolazione degli obiettivi operativi, sia organizzativi che individuali.	SI

3.2	Obiettivi strategici	Il paragrafo presenta l'articolazione degli OS degli indicatori e dei target. I risultati (non correttamente qualificati come output) evidenziano la non valutabilità di 3 indicatori su sei.	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	L'Istituto nella seconda annualità sperimentale del ciclo delle performance, ha confermato la scelta di non definire obiettivi organizzativi e di assegnare obiettivi individuali alla sola dirigenza apicale, composta da tre posizioni di dirigenza di I fascia (di cui due ad interim coperti da Dirigenti di ricerca) e da due posizioni di dirigenza di II fascia. Sono apprezzabili i paragrafi dedicati ai risultati conseguiti in materia di trasparenza e la consapevolezza della necessità di costruire una robusta integrazione fra performance, trasparenza e le iniziative conseguenti alla normativa anticorruzione. Si da conto inoltre delle permanenti difficoltà riscontrate nell'annualità per la transizione dalla Carta dei Servizi a Standard di qualità.	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il paragrafo presenta con trasparenza, ma scarso stile comunicativo, le schede di assegnazione degli OI alla dirigenza e le valutazioni individuali relative sia ai risultati operativo-gestionali che ai comportamenti organizzativi, con le relative motivazioni.	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Il paragrafo presenta informazioni sintetiche sia sul fronte delle fonti di finanziamento che indicatori sulla gestione economico-finanziaria (Impegni su Stanziamenti e Pagamenti su Impegni) e sull'andamento dei costi. Meno ricca dell'anno precedente la presentazione di dati e informazioni relative all'efficienza e all'economicità di gestione, esclusivamente dedicata all'utilizzo del MEPA rispetto alla modalità tradizionale. Un paragrafo è dedicato alle risorse umane e finanziarie impegnate sul ciclo delle performance.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Un informativa sufficiente sullo stato e le iniziative in materia di pari opportunità. Assente il bilancio di genere	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Assente la presentazione sintetica del capitolo	NO
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Sintetico, ma sufficiente	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	La relazione, pervenuta ad OIV con grande ritardo sulla scadenza prevista, fa suoi sostanzialmente i rilievi presentati dall'OIV in sede di Relazione sul Sistema e di Relazione di Controllo Strategico.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	presente	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	presente	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	presente	SI

Allegato B

al documento di validazione della Relazione sulla Performance ISFOL 2012

Il Piano di auditing per la validazione della Relazione sulla Performance ISFOL 2012

Il documento è stato redatto da:	Struttura Tecnica Permanente: Guido Dal Miglio e Alda Salomone
E' stato approvato dall'OIV ISFOL in data:	13 dicembre 2013
Versione:	Definitiva
Nome File	Alleg B - Piano di auditing per la validazione_ISFOL 2012.doc

OIV ISFOL
Roma, il 13 dicembre 2013

Premessa e finalità

Il presente Allegato 1 è stato redatto con riferimento alla Delibera CiVIT n. 6/2012 e ss. avente per oggetto “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla Performance (art 14, c.4. lett. C, del D.Lgs n. 150/2009).

Con la validazione della Relazione sulla Performance 2012 l’Organismo Indipendente di Valutazione dell’ISFOL attesta la conformità della Relazione alla Delibera CiVIT n. 5/2012 e ss., l’attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenute e la sua comprensibilità.

Inoltre il Documento di validazione può presentare le motivazioni sintetiche alla base della decisione di validazione “al fine di consentire all’amministrazione di ricercare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento.”¹.

Con l’Allegato B, che è parte integrante del documento di validazione, OIV ISFOL illustra le scelte metodologiche e tecniche, oltreché il piano di lavoro, adottate nel processo di auditing e di validazione;

Nella decisione di validazione sono state considerate le evidenze derivanti dal processo di audit, i risultati del monitoraggio effettuato dalla CiVIT sul Piano della Performance ISFOL e quanto emerso e formalizzato da OIV ISFOL nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni².

Il processo di validazione: principi generali e soggetti coinvolti

L’OIV ISFOL, con il supporto della Struttura Tecnico Permanente, si è attenuto, nel processo di audit e di validazione, ai principi d’indipendenza, imparzialità, trasparenza, riservatezza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità delle fonti informative e loro verificabilità.

L’oggetto della validazione è la Relazione sulla Performance ISFOL 2012.

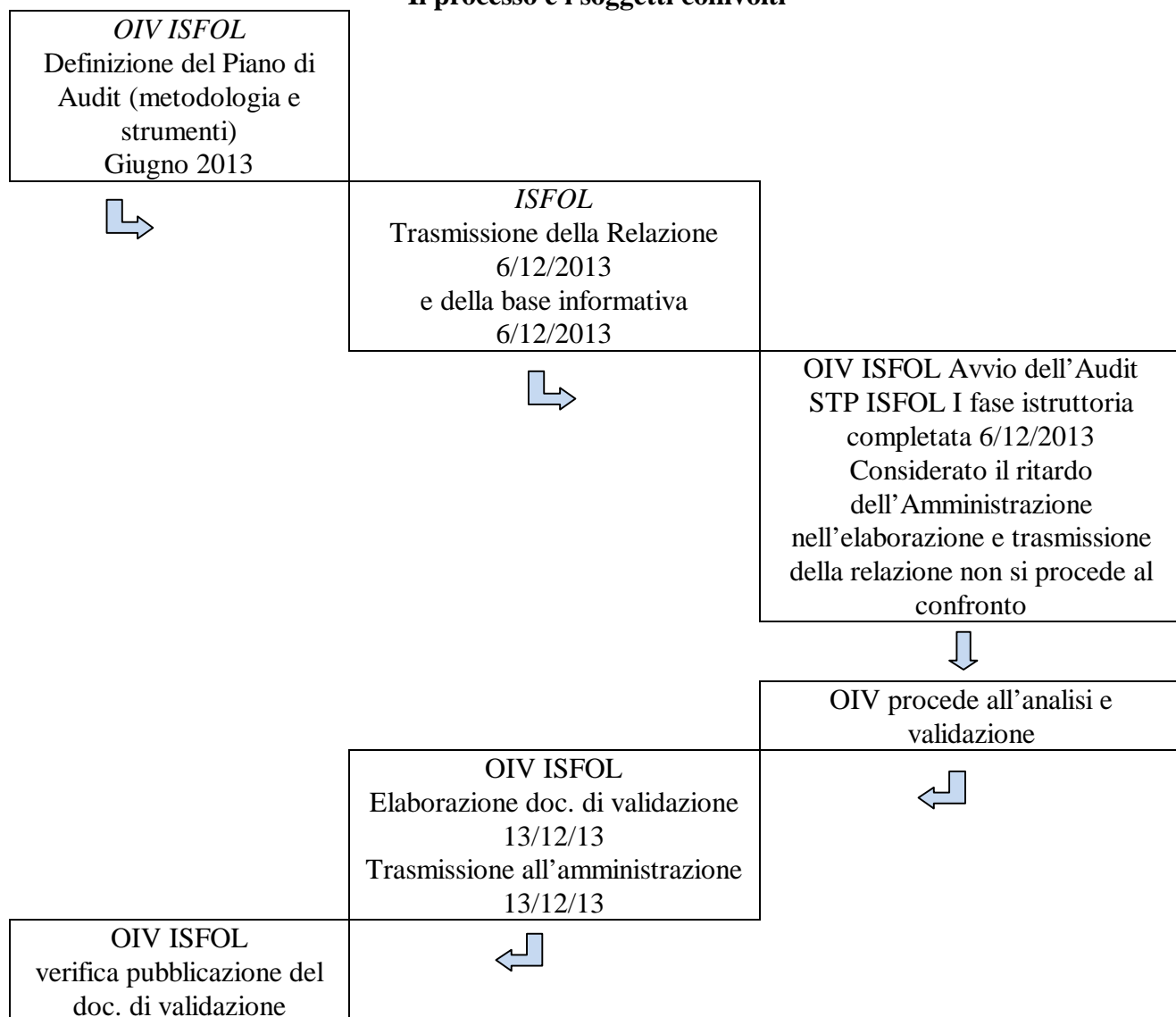
Il processo di audit e la conseguente decisione di validazione hanno riguardato tre ambiti:

1. La **conformità** della Relazione alle disposizioni di legge, richiamate ed articolate dalla Del. CiVIT n. 5/2012 e ss.;
2. L’**attendibilità** dei dati e delle informazioni contenute nella Relazione;
3. La **comprensibilità** della Relazione stessa per i cittadini e gli attori sociali.

¹ Del. CiVIT 6/2012, p.4 e 5

² Relazione 2012 OIV ISFOL sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull’attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità, 30 maggio 2013, trasmesso al vertice politico amministrativo dell’Istituto e alla CiVIT, prot. n. 6000 del 30 maggio 2013.

Il processo e i soggetti coinvolti



Approccio metodologico, strumentazione e tracciabilità del processo di audit

OIV ISFOL, con il supporto della Struttura Tecnico Permanente (STP), ha definito un Piano di audit per la validazione della Relazione sulla Performance ISFOL 2012 coerente, in termini metodologici e tecnici, agli indirizzi emanati dalla CiVIT³ e rispondente al livello di sviluppo sperimentale (secondo anno di implementazione) del ciclo delle performance in ISFOL⁴.

Il Piano di Audit è stato articolato in 4 macro fasi:

1. Predisposizione del piano di lavoro e progettazione della strumentazione tecnica, composta da:

³ Del. CiVIT n. 6/2012 e ss

⁴ Cfr. con la Valutazione CiVIT del Piano della Performance ISFOL e del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2012 e la Relazione OIV ISFOL 2012 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, cit. nota 3

- a. una **scheda sintetica** che per ogni capitolo e paragrafo della Relazione individua nei principali contenuti previsti altrettanti punti di controllo. La scheda sintetica adottata per la l'auditing 2011 è stata modificata come richiesto con l'aggiornamento 2013 della Del. CiVIT n. 6/2012 e verrà allegata al documento di validazione (All.A);
 - b. Le **carte di lavoro** che per ogni capitolo della Relazione e relativi paragrafi riportano le evidenze risultanti dall'analisi istruttoria per ogni punto di controllo⁵, ossia la verifica delle fonti documentali a supporto dei risultati presentati, con infine il consolidamento (def) della carta di lavoro ed il suo utilizzo nell'elaborazione del giudizio finale sintetico (Scheda di sintesi) con le relative motivazioni;
2. **I fase istruttoria.** La STP procede all'analisi istruttoria della Relazione ed elabora le relative carte di lavoro in relazione alla normativa e delibere CiVIT. L'analisi è condotta, in forma disgiunta, da due analisti e le carte di lavoro risultanti sono contraddistinte (I fase istruttoria, autore, data inizio/data fine) e conservate in archivio. Quindi si procede al confronto tra le due diverse valutazioni e viene redatta una carta di lavoro condivisa (Verbale di condivisione e archiviazione). Le carte di lavoro risultanti dalla I fase istruttoria vengono presentate, discusse, modificate e approvate da OIV ISFOL (archiviazione).
 3. **II fase istruttoria.** Le carte di lavoro, risultanti dalla I fase istruttoria, vengono presentate in due incontri all'amministrazione e sottoposte al confronto. L'amministrazione fornisce chiarimenti, presenta supplementi documentali informativi, formula controdeduzioni ed, eventualmente, elabora modifiche redazionali alla Relazione sulla Performance. I risultati del confronto tra OIV-STP e amministrazione sono verbalizzati e riportati sinteticamente nella stessa carta di lavoro (archiviazione). STP procede ad una nuova analisi istruttoria della Relazione (archiviazione). L'eventuale nuova analisi istruttoria viene presentata ad OIV ISFOL. **Questa II fase Istruttoria non è stata effettuata per la Relazione Performance 2012, considerato il forte ritardo con il quale l'Amministrazione ha proceduto alla redazione presentazione della stessa Relazione.**
 4. **Validazione.** Infine sulla base delle carte di lavoro risultanti dalla fase istruttoria (def) OIV procede all'elaborazione delle valutazioni sintetiche per ogni ambito di verifica, con le relative motivazioni (scheda sintetica di audit archiviata).

Nelle pagine seguenti sono presentati i modelli delle schede analitiche e sintetiche (carte di lavoro) utilizzate nei processi istruttori e la struttura dell'archivio documentale conservato presso la segreteria della Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV ISFOL.

Modello - Scheda istruttoria analitica

Strutt.ra RP 2012	Contenuti previsti e punti di controllo	Rif. Dbase	Evidenze (Fonti su cui si basano i risultati/elementi probativi)	Rilievi	Osservazioni/giustificativi/integrazioni documentali richieste/fornite dall'Amministrazione
1	Presentazione e indice				
2	Sintesi info.ni per l'esterno				
2.1	Fattori esterni influenti				
2.2	L'Amministrazione – Info.ni rilevanti:				
	1. struttura del personale				
	2. Risorse finanziarie assegnate				
	3. Articolazioni orga. e territ.li				
	4. Servizi resi				
	5. Utenti serviti				
	6. Sintesi risultati indagine CBO e valutazione down-top				

⁵ Considerato il carattere sperimentale e limitato del secondo anno di applicazione del ciclo delle performance in ISFOL (pianificazione e valutazione della performance organizzativa e individuale limitata ai livelli dirigenziali di I e II fascia) non sono state utilizzate metodologie di campionamento in relazione né ai punti di controllo né alle relative verifiche.

2.3	Risultati raggiunti - sintesi:				
	1. Output				
	2. Outcomes				
	3. Indicatori sintetici di perform.				
2.4	4. Analisi trend storici				
	Criticità/opportunità – sintesi:				
	1. Risultati non raggiunti				
3	2. Ripianificazioni				
	3. Nuovi obiet. e risultati ril. nti				
3.1	Presentazione sint. risultati organizzativi ed individuali				
	Albero della performance – sintesi:				
3.2	1. Albero performance: previsioni/risultati (visual)				
	Ob.vi Stra.ci e Outcomes – sint.				
	1. Obiettivi/risultati raggiunti/effetti sulla pianificazione triennale (variabili previste sul Piano e integrazioni. Per eventuali variazioni: data, oggetto e motivazione)				
	2. Coinvolgimento stakeholder interni ed esterni				
3.3	3. Val. Perform. Uffici territoriali				
	4. Allegato 2				
	Obiettivi e piani operativi:				
	1. Articolazione per struttura organizzativa				
	2. variabili previste sul Piano e integrazioni. Per eventuali variazioni: data, oggetto e motivazione				
3.4	3. risultati in tema di trasparenza (stato di attuazione, partecipazione e feed back)				
	4. risultati in tema di standard qualità servizi (stato di avanzamento, livello di copertura, tipologia, variazioni, eventuali indagini sulla soddisfazione, reclami ecc)				
	5. Coordin. e integraz. tra Performance, Qualità, Trasparenza e Integrità e anticorruzione				
3.4	Obiettivi individuali – sintesi:				
	1. tipologia e articolazione organizzativa				
4	2. ulteriori elementi (variazioni intervenute, procedure conciliazione, limiti del processo)				
	Risorse, efficienza ed economicità – sintesi:				
	1. principali valori di bilancio				
	2. Colleg. Tra Perform e ciclo program. Economica-finanziaria e di bilancio				
	3. risultati in termini di efficienza ed economicità				
	4. Bilancio consuntivo: piano degli indicatori				
	5. Eventuali risparmi sui costi e digitalizzazione				
5	6. Risorse umane e finanziarie destinate al ciclo di gestione delle performance				
	Pari opportunità e bilancio di genere:				
	1. Obiettivi ed eventuale bilancio				
6	2. Allegato 1				
	Presentazione sintetica del processo di redazione e dei pf e pd del ciclo annuale				

6.1	Processo di redazione. 1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità				
6.2	1. Punti di forza e debolezza				
	2. Allegato 3				

Modello - Scheda istruttoria sintetica

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE	ISFOL	Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3	
RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE		
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		
2.1	Il contesto esterno di riferimento		
2.2	L'amministrazione		
2.3	I risultati raggiunti		
2.4	Le criticità e le opportunità		
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		
3.1	Albero della <i>performance</i>		
3.2	Obiettivi strategici		
3.3	Obiettivi e piani operativi		
3.4	Obiettivi individuali		
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ		
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE		
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA <i>PERFORMANCE</i>		
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità		
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>		
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici		

Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>		
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale		

Struttura dell'archivio (Segreteria OIV ISFOL)

Audit-Validazione RP 2012

- Audit-Validazione
 - 1 fase istruttoria
 - Analista 1
 - Analista 2
 - Condivisione
 - Presentazione ed approvazione OIV
 - Validazione
 - Doc di validazione
 - Allegato B - Piano di auditing per la validazione_ISFOL 2012_def
 - Allegato A - Scheda sintetica di valutazione_def
- Relazione performance 2012
 - Base documentale allegata

Formato files: PDF non modificabile