



Relazione sulla Performance - anno 2013

Indice

1 Presentazione

2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

- 2.1 Contesto esterno di riferimento
- 2.2 L'amministrazione
- 2.3 Le risorse finanziarie
- 2.4 I risultati raggiunti e nuovi criteri di valutazione dell'efficienza

3 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

- 3.1 Albero della performance
- 3.2 Obiettivi strategici e piani operativi
- 3.3 Obiettivi individuali

4 Risorse, efficienza ed economicità

5 Il processo di redazione della relazione sulla Performance

- 5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
- 5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance

1 Presentazione

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Accademia illustra agli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance previsto dal Decreto Legislativo 150/2009.

Il documento vuole evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali ottenuti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Si auspica che la presente Relazione costituisca uno strumento di fondamentale importanza per la corretta attuazione del ciclo di gestione della *performance* che il D.Lgs. 150/2009 richiede.

Ciò premesso, nel redigere la Relazione sulla performance dell'Accademia Nazionale dei Lincei sono state seguite in linea di massima le linee guida fornite dalla CIVIT.

2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

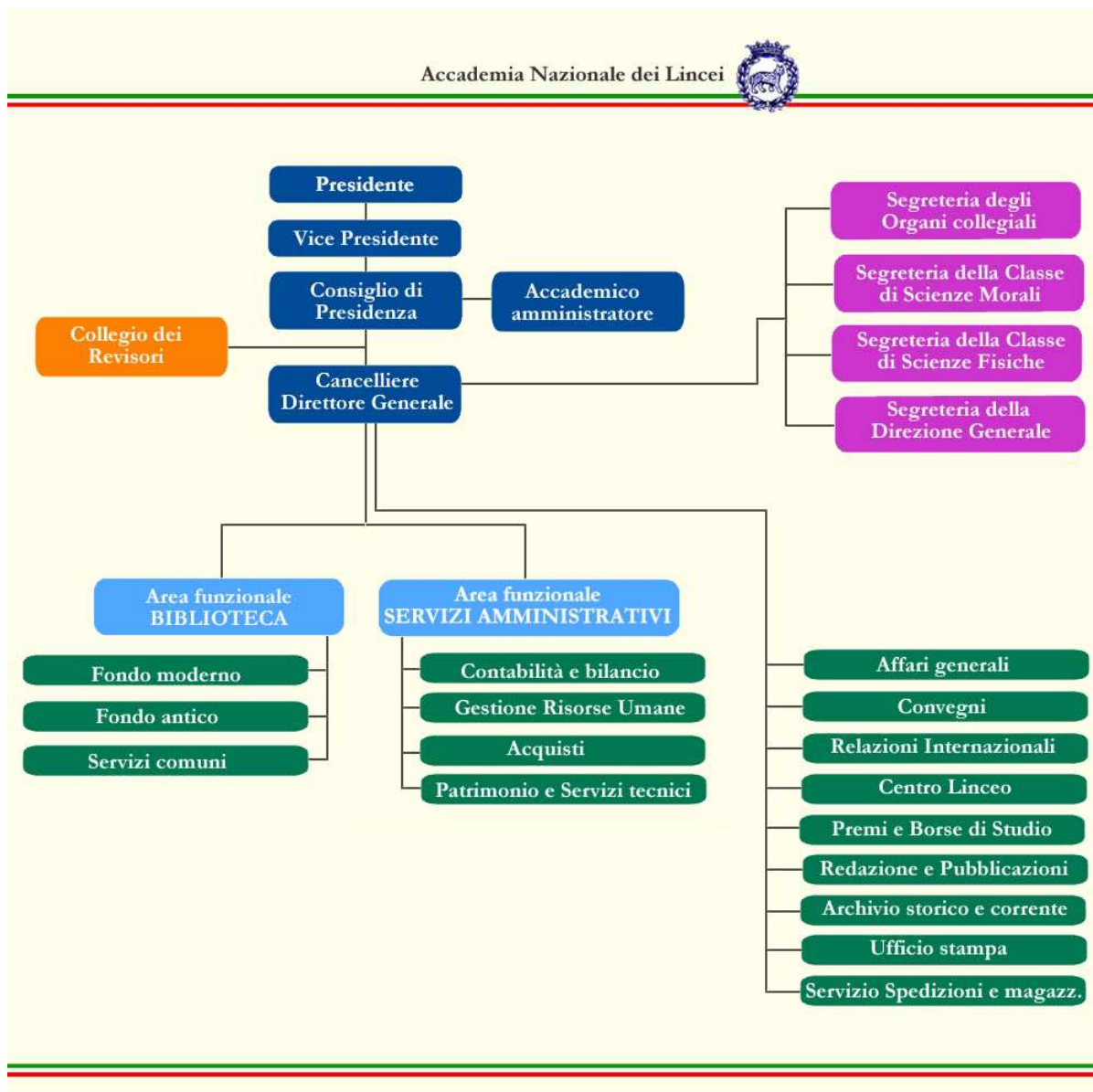
2.1 Contesto esterno di riferimento

Il Fondo Monetario Internazionale, nel suo ultimo aggiornamento del World Economic Outlook, ha rivisto al ribasso le stime sulla crescita globale nel 2013, ora prevista pari al 3,1%, sugli stessi livelli del 2012. L'economia mondiale nel 2014 è invece vista in espansione del 3,8%. In entrambi i casi è stata effettuata una correzione al ribasso pari allo 0,2% rispetto alle stime pubblicate nell'Outlook lo scorso aprile, correzione legata "all'emergere di nuovi rischi al ribasso", tra cui "la possibilità di un rallentamento della crescita più esteso nei mercati emergenti". Il fattore di criticità più recente sottolineato dall'Istituto di Washington è infatti la "crescita più lenta in diversi mercati emergenti chiave", che si aggiunge a "un notevole indebolimento della domanda interna" e al "protrarsi della recessione nell'Eurozona". Per rafforzare l'economia globale, afferma il Fondo, occorrono "iniziative politiche aggiuntive". Nei dettagli, "le principali economie avanzate dovrebbero mantenere un mix di politiche macroeconomiche a sostegno della crescita, nonché "programmi credibili per una sostenibilità del debito di medio termine" e "riforme che risanino i bilanci e i canali del credito".

Recessione Eurolandia peggiora: Pil 2013 -0,6% - Guardando alle diverse macroaree, per Eurolandia il Fmi stima una recessione più profonda del previsto nel 2013, con una contrazione quest'anno dello 0,6%, ovvero 0,2 punti percentuali in più rispetto ad aprile, e un ritorno alla crescita nel 2014, quando il pil crescerà dello 0,9% (-0,1 punti rispetto ad aprile).

Pil Italia -1,8% nel 2013 - Il Fondo monetario internazionale certifica la recessione in Italia con una sforbiciata dello 0,3% alle stime pubblicate nell'aprile scorso. In particolare, nell'aggiornamento del World economic outlook i tecnici di Washington prevedono che il prodotto italiano si contrarrà quest'anno dell'1,8% contro il -1,5% atteso nella primavera scorsa. Le cose andranno però un po' meglio nel 2014, quando la nostra economia potrebbe crescere dello 0,7%, con un miglioramento delle stime pari allo 0,2%. Secondo il Fondo, il Pil resterà negativo su base congiunturale anche nel quarto trimestre di quest'anno, con un calo dello 0,9%, mentre gli ultimi tre mesi del 2014 dovrebbero vedere la crescita accelerare all'1,4%.

2.2 L'amministrazione



Le risorse umane dell'Accademia Nazionale dei Lincei, al 31 dicembre 2013, sono rappresentate nelle tabelle che seguono:

Unità di personale presenti al 31/12/2013

	UNITA' DI PERSONALE PRESENTI
Dirigenti II fascia	2

	UNITA' DI PERSONALE PRESENTI
C1	4
C2	4
C3	4
C4	7
C5	6
Totale Area C	POSTI OCCUPATI 25

	UNITA' DI PERSONALE PRESENTI
B1	3
B2	7
B3	1
Totale Area B	POSTI OCCUPATI 11

	UNITA' DI PERSONALE PRESENTI
TOTALE	38

2.3 Le risorse finanziarie

Le risorse finanziarie assegnate dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali (MiBAC) ed erogate nell'anno 2013 e nei tre anni precedenti sono rappresentate nelle tabelle che seguono:

Contributo ordinario	
2010	1.706.138,36
2011	1.327.802,38
2012	2.927.882,00
2013	2.444.735,19

2.4 I risultati raggiunti e nuovi criteri di valutazione dell'efficienza

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, stabilendo una più stretta correlazione tra il ciclo della pianificazione strategica e il ciclo della programmazione finanziaria, ha consentito di avviare quel processo di formazione del bilancio e della connessa allocazione delle risorse, fondato su determinate linee politiche e rigorose scelte ritenute essenziali e prioritarie per l'intera amministrazione. In particolare, nel definire il ciclo di gestione della *performance*, impone alle amministrazioni di individuare e attuare in maniera coerente le priorità politiche e gli obiettivi programmatici, collegandoli direttamente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In tale ottica è stata orientata l'attività di pianificazione strategica, che ha preso avvio con l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2013, qui di seguito descritte e già dettagliate nel Piano delle Performance e nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Accademia Nazionale dei Lincei:

Priorità politica 1 – Divulgazione e semplificazione delle procedure istituzionali (Direzione Generale e Segreteria scientifica)

In tale ambito sono stati conferiti i seguenti obiettivi

Obiettivo strategico: *"Valorizzazione dell'accessibilità a Borse di Studio"*.

Obiettivo strategico: *"Miglioramento della divulgazione del patrimonio archivistico dell'Accademia, della conservazione e dell'accessibilità per gli studiosi per una più ampia fruibilità del materiale documentario"*.

Obiettivo strategico: *"Valorizzazione delle pubblicazioni prodotte"*.

Obiettivo strategico: *"Valorizzazione dell'attività scientifica"*.

Obiettivo strategico: *"Valorizzazione dell'attività museale di Villa Farnesina"*.

Priorità politica 2 – Risparmio ed efficienza dell'area funzionale 'Direzione Servizi amministrativi'

Obiettivo strategico: *"Aumento dell'efficienza e dell'efficacia"*.

Priorità politica 3 – Area funzionale 'Biblioteca'

Obiettivo strategico: *"Miglioramento dell'accessibilità per giungere a una più ampia fruibilità del materiale librario e ad un maggiore contatto con il potenziale bacino di utenti"*.

Nel seguente prospetto si rappresenta il livello di raggiungimento delle priorità politiche e dei connessi obiettivi strategici.

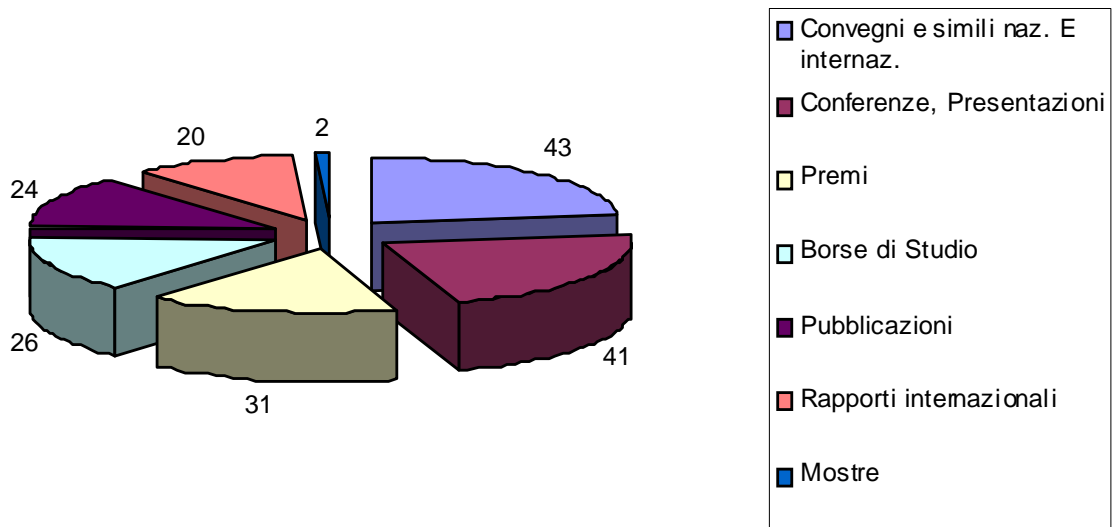
<p>Priorità politica 1 – Divulgazione e semplificazione delle procedure istituzionali (Direzione Generale e Segreteria scientifica)</p>
--

Il rilancio della struttura passa attraverso più ambiti e al coinvolgimento del personale dell'Accademia il quale ha fornito diverse prestazioni di supporto.

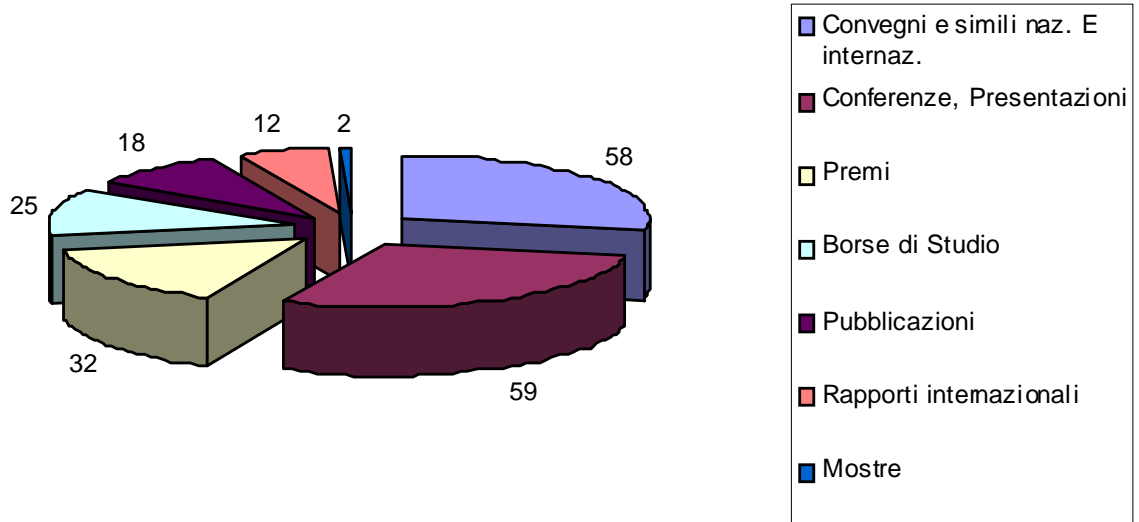
Gli ambiti sono i seguenti:

1. *Premi e Borse di Studio;*
2. *Pubblicazioni accademiche;*
3. *Attività scientifica;*

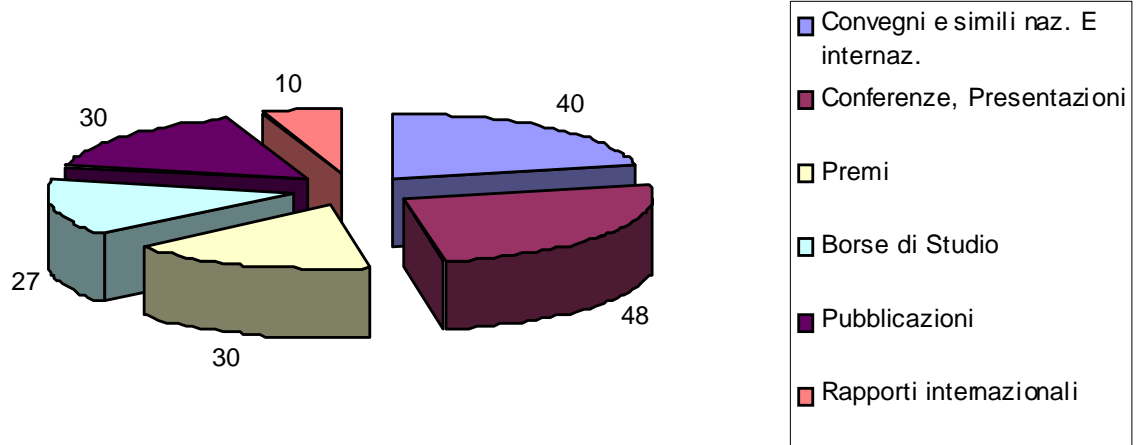
2010



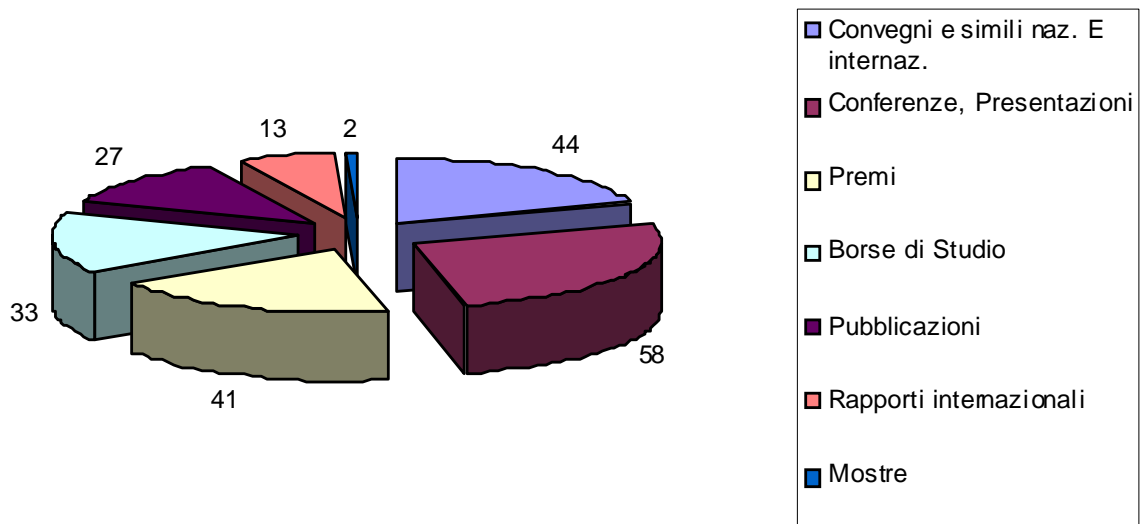
2011



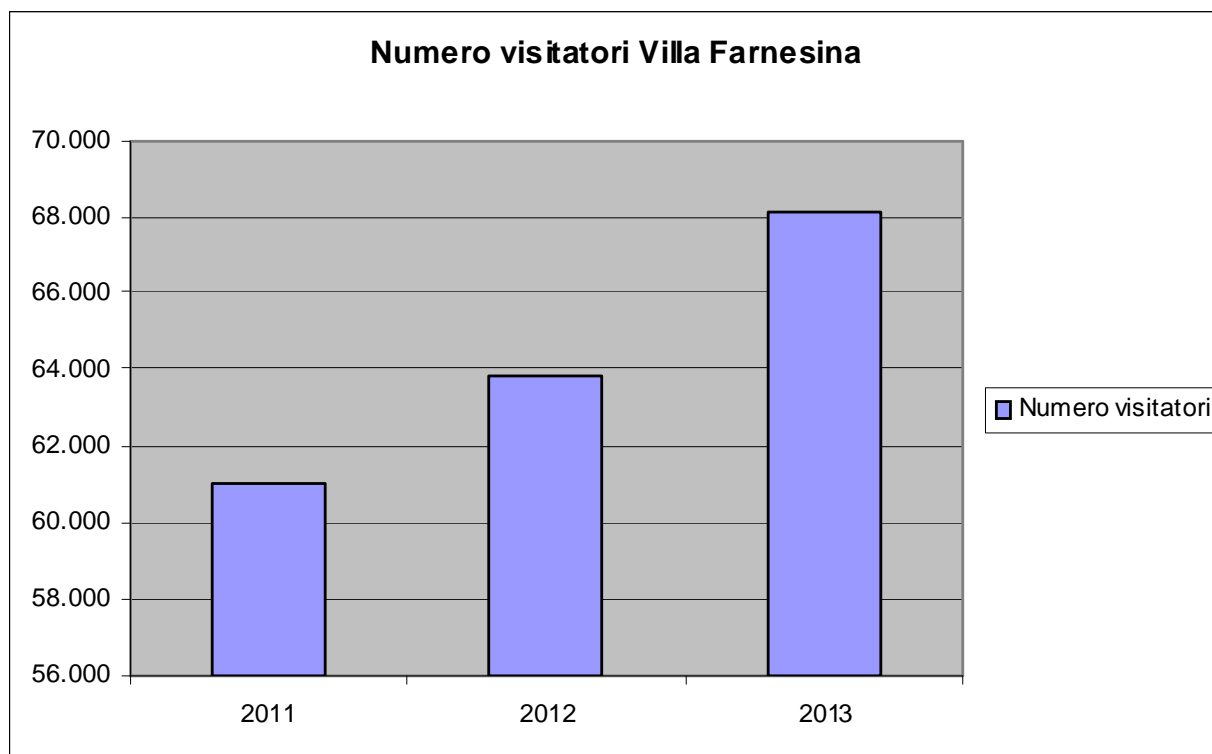
2012



2013



4. Attività museale di Villa Farnesina.



Priorità politica 2 – Risparmio ed efficienza dell'area funzionale 'Direzione Servizi amministrativi'

L'area funzionale dei 'Servizi Amministrativi' è stata quella che è stata interessata in maniera più significativa da processi di innovazione che ne hanno sensibilmente trasformato l'assetto organizzativo.

L'obsolescenza dei vecchi processi e del modello culturale alla base dell'attività amministrativa ha reso assolutamente necessario un rinnovamento radicale tramite una politica di innovazione e razionalizzazione a cominciare dal riassetto dell'organizzazione dell'Amministrazione orientando le attività degli uffici in base ai principi di efficienza, efficacia ed economicità. Questa riorganizzazione ha come duplice fine la modernizzazione dell'insieme dei processi che costituiscono il "cuore" dell'attività amministrativa stessa e la valorizzazione delle risorse umane e strumentali.

Tale disegno è risultato essenziale in considerazione delle interrelazioni esistenti tra le diverse attività amministrative in quanto modifiche di singole attività che non tenessero conto di questi collegamenti comporterebbero criticità relative all'intero processo amministrativo.

Gli addetti delle diverse unità organizzative dell'amministrazione hanno acquisito una sempre maggiore consapevolezza dell'importanza di una visione di insieme dei diversi processi lavorativi e degli iter procedurali al fine di evitare una frammentazione con conseguenti rallentamenti a livello operativo (inefficienza) e trascinamento di eventuali errori nelle fasi successive del processo (inefficacia).

La modernizzazione dell'attività amministrativa ha anche comportato la necessità di semplificare e velocizzare le procedure.

Per quanto appena esposto, l'ottimizzazione dei processi è stata ottenuta anche attraverso il potenziamento dell'informatizzazione, finalizzato all'aumento dell'efficienza dell'attività amministrativa.

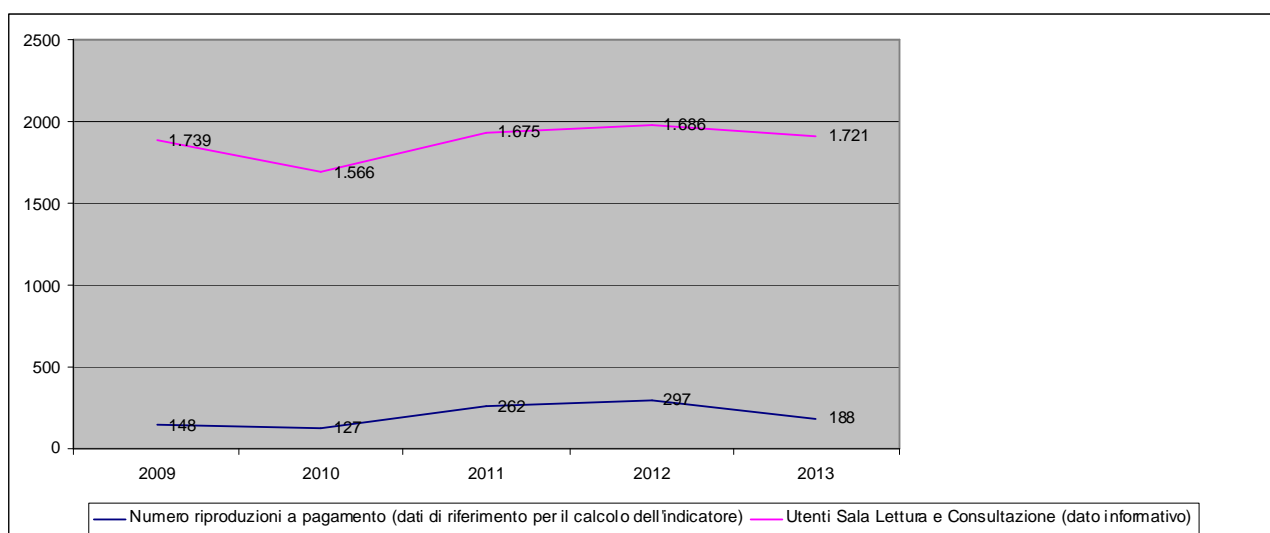
Priorità politica 3 – area funzionale 'Biblioteca'

Nell'ambito della Biblioteca sono stati conferiti i seguenti obiettivi:

Obiettivo strategico: *"Miglioramento dell'accessibilità per giungere a una più ampia fruibilità del materiale librario e ad un maggiore contatto con il potenziale bacino di utenti"*

L'obiettivo strategico si articola nei seguenti obiettivi operativi:

- potenziamento della catalogazione informatizzata in SBN WEB;
- potenziamento della conservazione e della fruibilità del materiale documentario attraverso la ricerca bibliografica, l'ottimizzazione dei processi e le attività espositive;
- prolungamento del servizio al pubblico prevedendo un'ulteriore apertura pomeridiana settimanale.



3 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Albero della performance

<u>Obiettivo raggiunto</u>
<u>Obiettivo da raggiungere</u>

Priorità politica Area funzionale DIREZIONE GENERALE E SEGRETERIA SCIENTIFICA	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
Divulgazione e semplificazione delle procedure istituzionali	Valorizzazione dell'accessibilità a Borse di Studio	Semplificazione delle procedure d'erogazione delle borse di studio, istituite per incoraggiare giovani studiosi a ricerche nei vari campi e consentire il perfezionamento della loro preparazione scientifica.
	Miglioramento della divulgazione del patrimonio archivistico dell'Accademia, della conservazione e dell'accessibilità per gli studiosi per una più ampia fruibilità del materiale documentario	Apertura della pagina "Archivi" sul sito dell'Accademia Creazione di un "Regolamento per gli archivi" con allegata modulistica che possa essere compilata e inviata online, per facilitare l'accesso agli studiosi.
	Valorizzazione delle pubblicazioni prodotte	Ottimizzazione dell'attività editoriale
	Valorizzazione dell'attività scientifica	Ottimizzazione dell'attività organizzativa relativa alle manifestazioni accademiche
	Valorizzazione dell'attività museale di Villa Farnesina	Valorizzazione della promozione e dell'attività ricettiva del Museo di Villa Farnesina

Priorità politica Area funzionale SERVIZI AMMINISTRATIVI	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
Risparmio ed efficienza dell'area funzionale 'Servizi Amministrativi'	Aumento dell'efficienza e dell'efficacia	Internalizzazione degli stipendi e integrazione dei sistemi di pagamento per i beneficiari di cui l'Accademia è sostituito d'imposta
		Potenziamento del sistema contabile
		Miglioramento e modernizzazione della gestione del patrimonio

Priorità politica Area funzionale BIBLIOTECA	Obiettivo strategico	Obiettivo operativo
Area funzionale 'Biblioteca'	<i>Miglioramento dell'accessibilità per giungere a una più ampia fruibilità del materiale librario e ad un maggiore contatto con il potenziale bacino di utenti</i>	Miglioramento della catalogazione nel Fondo moderno di tutte le pubblicazioni accademiche attraverso la rete SBN
		Potenziamento della conservazione e della fruibilità del materiale documentario attraverso la ricerca bibliografica, l'ottimizzazione dei processi e le attività espositive
		Prolungamento del servizio al pubblico prevedendo un'apertura di un altro pomeriggio a settimana

3.2 Obiettivi strategici e piani operativi

Tenuto conto della stretta correlazione tra gli obiettivi individuati nel Piano della *performance*, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e gli *standard* di qualità dei servizi, si rappresentano alcune sintetiche informazioni in tema di trasparenza e di *standard* di qualità. Per quanto riguarda gli obiettivi operativi, il raggiungimento dei quali è misurato per mezzo di un indicatore, di seguito si riportano i risultati raggiunti.

- *Semplificazione delle procedure d'erogazione delle Borse di Studio, istituite per incoraggiare giovani studiosi a ricerche nei vari campi e consentire il perfezionamento della loro prestazione scientifica*

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2013	Risultato
Valore dell'indicatore ≥ 8 (vedi scala di valutazione A)	Creazione di un questionario statistico sulla valutazione dell'iter relativo all'accessibilità alle Borse di Studio Customer satisfaction = Totale punteggio questionari / numero dei questionari pervenuti	Punteggio totale questionari: 326 Questionari pervenuti: 18	$(326/18)/2 = 9,06^*$

**=Il rapporto tra il punteggio totale dei questionari e il numero di questionari pervenuti restituisce un valore medio che va da 1 a 20; per ricondurre il punteggio ad una scala da 1 a 10 (per renderlo conferente con la Scala di valutazione A riportata all'interno del Piano delle Performance) il suddetto valore medio è stato diviso per 2.*

- *Apertura della pagina "Archivi" sul sito dell'Accademia.*

Creazione di un "Regolamento per gli archivi" con allegata modulistica che possa essere compilata e inviata online, per facilitare l'accesso agli studiosi.

Sistemazione di alcuni Fondi nel triennio 2013-2015:

Risultato atteso	Indicatore	Risultato
Risultato raggiunto	Apertura della pagina "Archivi" sul sito dell'Accademia. Raggiungimento obiettivo: Raggiunto=5 Non raggiunto=0	Raggiunto=5

- *Ottimizzazione dell'attività editoriale*

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2013	Risultato
Valore dell'indicatore ≥ 8 (vedi scala di valutazione A)	Creazione di un questionario statistico sulla valutazione dell'attività editoriale Customer satisfaction= Totale punteggio questionari / numero dei questionari pervenuti	Punteggio totale questionari: 415 Questionari pervenuti: 23	$(415/23)/2=9,02^*$

**=Il rapporto tra il punteggio totale dei questionari e il numero di questionari pervenuti restituisce un valore medio che va da 1 a 20; per ricondurre il punteggio ad una scala da 1 a 10 (per renderlo conferente con la Scala di valutazione A riportata all'interno del Piano delle Performance) il suddetto valore medio è stato diviso per 2.*

- *Ottimizzazione dell'attività organizzativa relativa alle manifestazioni accademiche*

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2013	Risultato
Valore dell'indicatore ≥ 8 (vedi scala di valutazione A)	Creazione di un questionario statistico sulla valutazione dell'organizzazione delle manifestazioni accademiche Customer satisfaction = Totale punteggio questionari / numero dei questionari pervenuti	Punteggio totale questionari: 922 Questionari pervenuti: 52	$(922/52)/2=8,87^*$

**=Il rapporto tra il punteggio totale dei questionari e il numero di questionari pervenuti restituisce un valore medio che va da 1 a 20; per ricondurre il punteggio ad una scala da 1 a 10 (per renderlo conferente con la Scala di valutazione A riportata all'interno del Piano delle Performance) il suddetto valore medio è stato diviso per 2.*

- *Valorizzazione della promozione e dell'attività ricettiva del Museo di Villa Farnesina*

Risultato atteso	Indicatore	Risultato
Gli obiettivi saranno quelli di allargare la capacità distributiva dei biglietti, anticipare i tempi della vendita (e quindi degli incassi), promuovere Villa Farnesina attraverso efficaci strumenti di marketing: - Pagamento tramite POS e Carta di	Raggiungimento obiettivo: Raggiunto=5 Non raggiunto=0	Raggiunto - L'obiettivo culturale del progetto non è solo la massimizzazione dei profitti (cioè ottenere i più alti profitti possibili), bensì la combinazione tra massimizzazione e ottimizzazione per ottenere i migliori profitti possibili tenuto conto di aspetti organizzativi ed aspetti "ambientali".

Credito - Inserimento in un circuito Nazionale di prevendita		
--	--	--

- *Aumento efficienza e efficacia – Internalizzazione degli stipendi e integrazione dei sistemi di pagamento per i beneficiari di cui l'Accademia è sostituto d'imposta*

Risultato atteso	Indicatore	Risultato
Semplificazione e velocizzazione di tutte le attività connesse all'erogazione degli stipendi e al versamento delle ritenute erariali. Miglioramento e velocizzazione delle denunce contributive agli enti previdenziali.	<p>Completamento dell'interfaccia finalizzata alla migrazione automatica del sw paghe con il sw contabilità</p> <p>Configurazione sw paghe finalizzata al monitoraggio dei fondi salari accessori e di altri dati statistici a supporto della Governance</p> <p>Raggiunto=5 Non raggiunto=0</p>	<p>Raggiunto in quanto la razionalizzazione dei processi ha consentito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la riduzione della forza lavoro dedicata alla gestione economica del personale - il miglioramento della qualità e della tempistica relativamente alle denunce dei versamenti fiscali e previdenziali (si sottolinea che dal 2013 non si sono verificate segnalazioni di anomalie da parte degli enti previdenziali).

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2012	Dati anno 2013	Incremento percentuale
Mantenimento/Miglioramento del risparmio percentuale (rispetto all'anno 2012) aumentando il numero dei servizi offerti (il valore atteso dell'indicatore sarà ≥ 0 .)	Si intende migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa ottimizzando la gestione delle R.U. al fine di aumentare i	25.600,56	20.368,00	$(25.600,56 - 20.368,00) / 25.600,56 = 20\%$

	servizi			
	Indicatore di efficienza: (Costo unitario medio personale anno n-1 – costo unitario medio personale anno n / Costo unitario medio personale anno n-1)			

- *Aumento efficienza e efficacia – Potenziamento del sistema contabile*

Risultato atteso	Indicatore	Risultato
Integrazione dei processi di contabilizzazione delle entrate e delle uscite al fine di creare un "core" che, partendo dai dati contabili, permetta di ricavare tutte le informazioni utili alla governance.	<p>Conclusione della 3 dimensione (funzione obiettivo e avvio della 4 dimensione finalizzata a creare budget per i Centri di Responsabilità Amministrativa</p> <p>Avvio di una automazione, mediante creazione di fogli elettronici, per la costruzione di un cruscotto gestionale che fornisca alla Governance una situazione aggiornata in tempo reale sullo stato di impiego delle risorse finanziarie ed economiche. Introduzione dell'interfaccia per l'importazione automatica dei</p>	<p>Nel 2013 la gestione contabile a "4 dimensioni" è stata introdotta con successo nell'ambito della rendicontazione dei progetti e delle attività scientifiche. La suddetta architettura contabile consente di ottenere in modo immediato tutte le informazioni relative alla gestione delle attività.</p>

	sospesi in entrata e in uscita Raggiunto=5 Non raggiunto=0	
--	--	--

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2012	Dati anno 2013	Incremento percentuale
Mantenimento/Miglioramento del risparmio percentuale (rispetto all'anno 2012) aumentando il numero dei servizi offerti (il valore atteso dell'indicatore sarà ≥ 0 .)	Si intende migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa ottimizzando la gestione delle R.U. al fine di aumentare i servizi Indicatore di efficienza: (Costo unitario medio personale anno n-1 - costo unitario medio personale anno n / Costo unitario medio personale anno n-1)	25.600,56	20.368,00	$(25.600,56 - 20.368,00) / 25.600,56 = 20\%$

- *Miglioramento e modernizzazione della gestione del patrimonio*

Risultato atteso	Indicatore	Risultato
Risultato raggiunto	- Avviamento e completamento delle attività necessarie all'adeguamento antincendio di Villa Farnesina in Roma, anche ai fini dell'ottenimento del CPI (Certificato di	Raggiunto

	Prevenzione Incendi). - Creazione di un database dei CIG (Codice Identificativo Gara) che si interfacci con il software di contabilità per automatizzare il monitoraggio dei flussi finanziari. - Creazione di un database relativo alle locazioni degli immobili di pertinenza dell'Accademia e dei Fondi da essa amministrati. Raggiunto=5 Non raggiunto=0	
--	--	--

- *Miglioramento accessibilità del materiale librario - potenziamento della catalogazione nel Fondo moderno di tutte le pubblicazioni accademiche attraverso la rete SBN*

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2013	Incremento percentuale
Il risultato atteso è la realizzazione di 1.800 schede di catalogazione ogni anno. Il valore atteso dell'indicatore è 1 (vedi scala di valutazione B)	Numero libri catalogati anno n /1.800	numero dei libri (stampati antichi e moderni) catalogati in SBN: 1597	$2.116/1.800=1,18$
L'incremento ottenuto è superiore al risultato atteso (risultato atteso=1)			

- *Miglioramento accessibilità del materiale librario - potenziamento della conservazione e della fruibilità del materiale librario attraverso la ricerca bibliografica, l'ottimizzazione dei processi e le attività espositive*

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2013	Risultato
-------------------------	-------------------	-----------------------	------------------

Valore dell'indicatore ≥ 8 (vedi scala di valutazione A)	La Biblioteca lavorerà alla realizzazione di almeno 2 mostre l'anno Customer satisfaction= Totale punteggio questionari / numero dei questionari pervenuti	Totale punteggio questionari: 2.142 Numeri di questionari pervenuti: 96	8,92
*=Il punteggio viene ricondotto ad una scala di valutazione che va da 1 a 10			

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2013	Incremento percentuale
Il risultato atteso del valore dell'indicatore è 1 (vedi scala di valutazione C)	Numero schede di restauro anno n / Numero di libri restaurati anno n	Numero schede di restauro anno 2013: 12.052 Numero di libri restaurati anno 2013: 12.052	$12.052/12.052=1$ Il risultato atteso=1 (vedi scala di valutazione C)

- *Prolungamento del servizio al pubblico prevedendo un'apertura di un altro pomeriggio a settimana*

Risultato atteso	Indicatore	Dati anno 2013	Incremento percentuale
Risultato atteso è $\geq 0,75$ (vedi scala di valutazione C)	I pomeriggi di apertura minimi richiesti sono 30. L'indicatore viene calcolato su 40 settimane annuali Numero di aperture effettuate/Numero di settimane a disposizione durante l'anno	numero di aperture pomeridiane: 84	$84/40=2,10$ Il risultato atteso è $\geq 0,75$ (vedi scala di valutazione C)

Da considerare, a riguardo, la chiusura della Biblioteca a luglio, per il censimento e il controllo a scaffale in Sala manoscritti e rari, ad agosto, e in alcuni giorni a causa del montaggio e dello smontaggio della mostra "Verdi e Roma"

3.3 Obiettivi individuali

In tale nuovo sistema, la valutazione individuale, in linea con le disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009, contempla sia la componente 'obiettivo', sia la componente 'comportamento', in grado di monitorare in modo variabile e ragionevole le Performance del personale dirigente e amministrativo dell'Ente.

A seconda della tipologia del personale soggetto a valutazione verranno considerati differenti elementi di misurazione, così come indicato nella tabella di seguito:

Target	Elementi di valutazione
Direttore Generale	Componente 'obiettivo'
Dirigenti II fascia	Componente 'comportamento'
Personale Categoria B e C	Componente 'comportamento'

Il punteggio relativo al raggiungimento degli *obiettivi* sarà valutato come valore medio dei punteggi legati ai diversi Indicatori delle Performance.

Il punteggio relativo al *comportamento* si sarà valutato come valore medio di punteggi relativi a diversi aspetti; il numero dei parametri di valutazione aumenterà con il crescere del livello di inquadramento del personale in quanto si sottolinea il conseguente incremento del carico di responsabilità.

A) La componente "obiettivi"

La componente "obiettivi" costituisce la parte quantitativa della valutazione della performance individuale ed è collegata al sistema di obiettivi organizzativi definiti nell'ambito del processo di programmazione dell'Ente. Il Piano di performance, infatti, individua gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente nel suo complesso e delle unità organizzative di cui si compone. Tale sistema di obiettivi organizzativi viene declinato per i ruoli direttivi.

La valutazione, riguardo il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, è effettuata mediante l'assegnazione di un punteggio (da 1 a 5) a ciascun obiettivo in relazione al grado di miglioramento relativo raggiunto.

B) La componente comportamenti professionali

Con riferimento alla componente comportamentale, l'Ente considera "il modo di agire" delle persone all'interno del contesto organizzativo, espressione delle conoscenze e delle capacità messe in atto per il raggiungimento degli obiettivi prestabiliti, che rappresentano invece cosa bisogna fare.

Per ogni ruolo coinvolto nel processo di valutazione della performance sono stati individuati alcuni comportamenti distintivi.

I comportamenti individuati sono relativi ai campi intellettuale, relazionale, realizzativo e gestione dell'incertezza.

Ciò consente una valutazione il più possibile differenziata che evidenzia punti di forza e di debolezza di ciascun valutato. Come si nota nella tabella sottostante sono presenti nel sistema due comportamenti volti a valutare un corretto approccio alla valutazione della performance, alla luce dei principi del D.Lgs. 150/09, sia da parte dei valutatori che dei valutati.

Si tratta in particolare:

- accuratezza e qualità;
- autocontrollo;
- orientamento al servizio;

- flessibilità;
- integrazione/collaborazione;
- impegno verso l'organizzazione;
- propositività;
- problem solving;
- gestione.

Per ogni valutato sono valutati diversi aspetti comportamentali che variano a seconda del ruolo ricoperto.

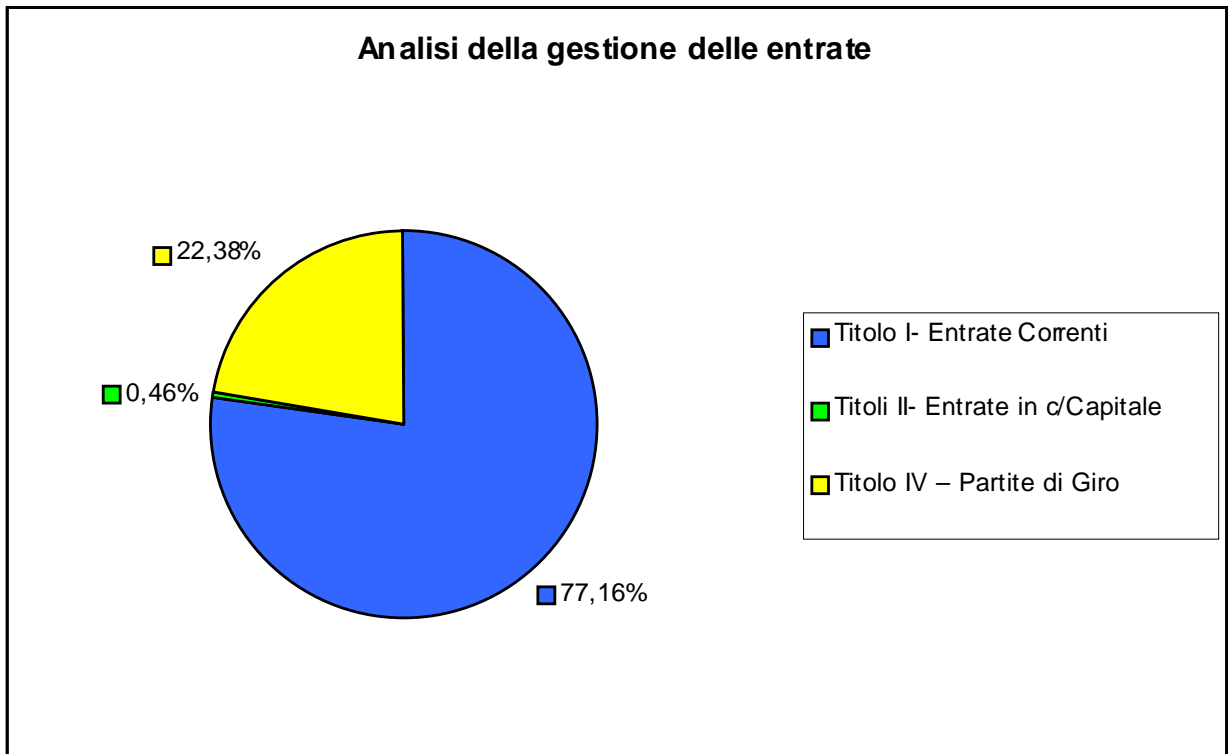
La valutazione dei comportamenti, può oscillare da un minimo di 1 ad un massimo di 5 e il punteggio finale verrà calcolato attraverso la media matematica dei punteggi assegnati agli aspetti valutati.

4 Risorse, efficienza ed economicità

La gestione di competenza evidenzia i seguenti dati aggregati:

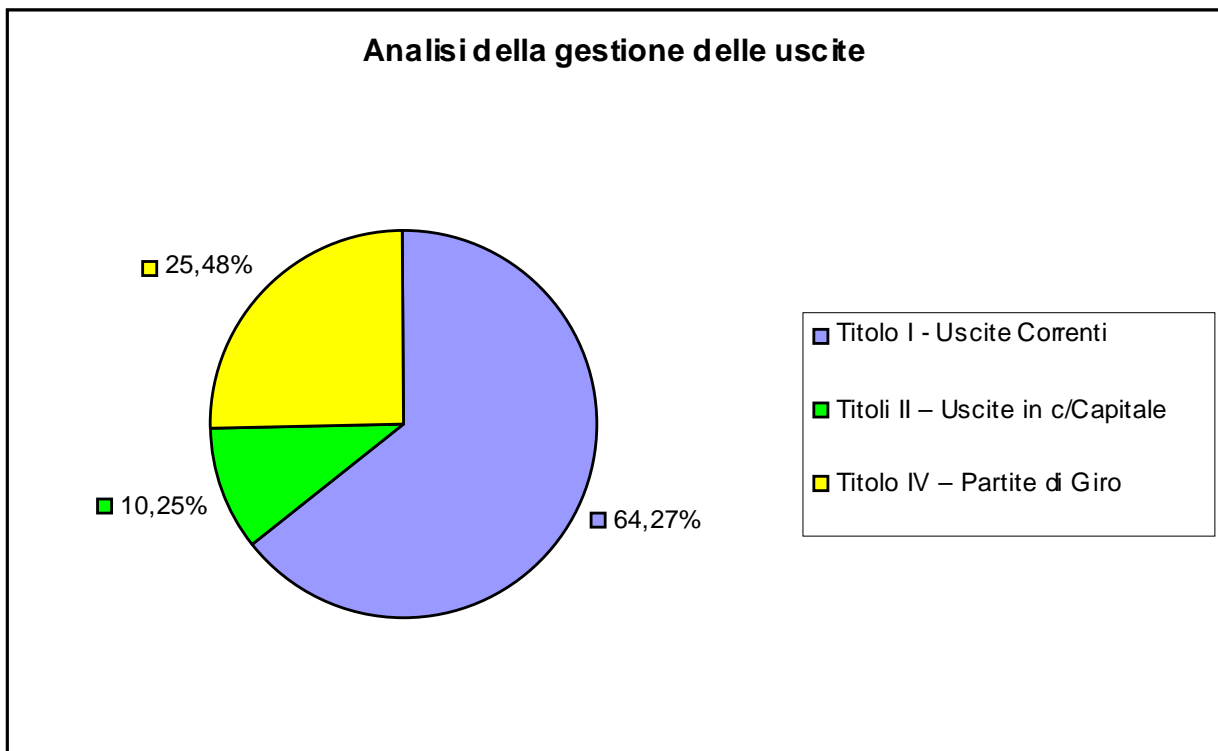
Le entrate incassate nel 2013 incidono sulla gestione corrente nel seguente modo:

Entrate	Incidenza
Entrate correnti	77,16%
Entrate in conto capitale	0,46%
Partite di giro	22,38%



Le uscite liquidate nel 2013 incidono sulla gestione corrente nel seguente modo:

Uscite	Incidenza
Uscite correnti	64,27%
Uscite in conto capitale	10,25%
Partite di giro	25,48%



5 Il processo di redazione della relazione sulla Performance

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il Consiglio di Presidenza:

- ✓ entro il 31 Gennaio di ciascun anno, approva il Piano della performance, documento programmatico triennale coerente ai contenuti e al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance, nonché gli obiettivi assegnati ai Dirigenti ed i relativi indicatori.

Il Direttore Generale:

- ✓ propone, sentito l'OIV, la definizione degli obiettivi strategici dell'Ente;
- ✓ assegna gli obiettivi ai Dirigenti;
- ✓ viene valutato dallo stesso OIV di concerto con la Presidenza.

I Dirigenti:

- ✓ assegnano gli obiettivi ai dipendenti della propria Area funzionale;
- ✓ valutano la performance individuale dei propri dipendenti;
- ✓ intervengono in tutta la fase del processo di valutazione, segnalando eventuali criticità rilevanti ai fini della valutazione stessa.

I Dipendenti:

- ✓ intervengono nel processo di valutazione;
- ✓ concorrono alle indagini svolte dall'Organismo Indipendente di Valutazione volte a rilevare il benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di Valutazione;
- ✓ sono coinvolti nella rilevazione operata dall'OIV.

L'Organismo Indipendente di Valutazione:

con delibera n.25 del 07 marzo 2013, il Consiglio di Presidenza dell'Accademia Nazionale dei Lincei ha proceduto alla nomina di un Organismo Indipendente di Valutazione monocratico, per il prossimo triennio, nella persona del Prof. Giancarlo Gandolfo, già componente del precedente OIV, con decorrenza dal giorno 11 marzo 2013. L'OIV:

- ✓ monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- ✓ comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai Dirigenti delle Aree funzionali;
- ✓ garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 150/09, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- ✓ risponde della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT;
- ✓ promuove e certifica l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/09;
- ✓ verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- ✓ realizza indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché dirette a rilevare, mediante indagine a campione, la valutazione dei Dirigenti;
- ✓ si occupa della valutazione del Direttore-Generale di concerto con la Presidenza.

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance

Come è noto, la Relazione sulla *performance* costituisce l'atto conclusivo del ciclo di gestione della *performance*. In tale ottica ed al fine di porre in essere azioni migliorative e correttive, vengono di seguito rappresentati i punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della *performance* per l'anno 2013:

Punti di forza	Punti di debolezza
Integrazione e coerenza con il ciclo di programmazione economico-finanziario e di bilancio.	Difficile misurare tutti gli aspetti di Ente così vario e complesso come l'Accademia.

Prof. Giancarlo Gandolfo

