



*Ministero della Salute*

**Relazione dell'Organismo indipendente di valutazione sul  
funzionamento complessivo del sistema di valutazione,  
trasparenza e integrità dei controlli interni**

**Anno 2023**

(art. 14, comma 4, lettera a del d.lgs. n. 150/2009)



## PRESENTAZIONE

L'articolo 14, comma 4, lettera a) del d. lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art.11, comma 1, lettera c) del d. lgs. n.74/2017, dispone che l'Organismo indipendente di valutazione della performance: *“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”*.

Con la presente Relazione, elaborata in coerenza alla delibera ANAC n.23/2013, si riferisce sullo stato di funzionamento del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni (Sistema) operante presso il Ministero della salute, ponendo in evidenza gli aspetti positivi e negativi, nonché le proposte per l'integrazione e per lo sviluppo.

Occorre evidenziare che lo scrivente Organismo è stato nominato con decreto ministeriale del 14 luglio 2023 registrato dall'Ufficio Centrale del Bilancio al numero 773 del 18 luglio 2023.

Nel complesso si rileva per il ciclo della performance 2023 l'applicazione adeguata del sistema stesso in coerenza con le indicazioni dettate dalla normativa vigente e dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance - della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

**Roma, 17 aprile 2024**

**(O.I.V)  
dott. Giorgio Di Giorgio**



## SOMMARIO

PRESENTAZIONE.....	2
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....	4
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	6
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE .....	8
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO .....	9
E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE .....	10
F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ' .....	12
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	14
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ' DI MONITORAGGIO DELL'OIV .....	15



## A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Con riferimento al ciclo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa 2023, l'attività di definizione e di assegnazione degli obiettivi si è svolta in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (Sistema), aggiornato con decreto ministeriale del 18 dicembre 2018 in base alle intervenute modifiche normative del decreto legislativo n. 150/2009 e alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della *performance* - della Presidenza del Consiglio dei Ministri (DFP).

Occorre rappresentare che il predetto sistema dovrà essere aggiornato a seguito dell'entrata in vigore del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2023, n.196, con il quale il Ministero della salute si è dotato di una nuova struttura organizzativa basata su quattro dipartimenti, 12 direzioni generali e l'Unità di Missione per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza.

L'avvio del processo di pianificazione strategica è coinciso con l'approvazione in data 28 febbraio 2023, da parte del Sig. Ministro, dell'atto di indirizzo per l'anno 2023, nel quale sono state individuate le priorità politiche successivamente declinate negli obiettivi strategici/specifici, definiti, su base triennale e annuale, nella direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione (direttiva di I livello) emanata il 1° marzo 2023.

In ultimo in data 31 marzo 2023 è stato adottato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, che avendo assorbito, tra l'altro, il Piano della performance costituisce il documento unico di programmazione e governance che le pubbliche amministrazioni devono predisporre annualmente.

In corso d'anno, la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa è stata realizzata attraverso un monitoraggio informatizzato semestrale, da parte della ex Direzione generale del personale organizzazione e del bilancio (DGPOB), e un monitoraggio trimestrale, da parte della Struttura tecnica per la misurazione della performance a supporto dell'Organismo, per gli obiettivi strategici/specifici e operativi individuati nella direttiva di I livello. La valorizzazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prevista entro il mese successivo rispetto alla scadenza del trimestre o semestre non sempre è stata rispettata. In taluni casi è emersa anche l'esigenza di acquisire ulteriori notizie sullo stato di avanzamento degli obiettivi, in quanto i dati inseriti nel sistema di monitoraggio sono risultati estremamente sintetici.

Inoltre, su richiesta della ex Direzione generale della prevenzione, è stata effettuata una rimodulazione in itinere di un obiettivo operativo strategico, rimodulazione che ha riguardato, in particolare, le date di termine e inizio di alcune delle fasi in cui è stato articolato.



La finalità delle attività di monitoraggio è quella di individuare precocemente eventuali problematiche, che ostacolino e/o rendano difficoltoso il raggiungimento dei *target* fissati e di applicare di conseguenza interventi correttivi utili.

Il sistema di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi afferenti alle direttive di II livello è informatizzato e fa parte del sistema unico ed integrato GESPE che comprende anche il monitoraggio della direttiva di I livello.

Con riferimento alla qualità dei dati utilizzati per la misurazione, le fonti di acquisizione sono state dettagliatamente indicate nelle schede allegate alle predette direttive, registrando anche per l'anno 2023, la prevalenza nell'utilizzo, quale fonte, del sistema di gestione documentale DOCSPA, a cui si affiancano molteplici sistemi informativi dedicati alle diverse aree tematiche di interesse dell'Amministrazione.

Va, peraltro, sottolineata la circostanza che molti degli indicatori individuati e i relativi dati di valorizzazione appaiono non del tutto idonei e pertanto necessitanti per il futuro di un approccio migliorativo per rendere chiaro l'esito del processo di rilevazione, poiché dagli stessi indicatori e dati emerge un elevato profilo di genericità e talvolta non adeguata significatività nonché scarsa natura sfidante.

Inoltre, nei documenti di pianificazione e programmazione si rileva l'impiego di un'alta percentuale di indicatori di realizzazione fisica, mentre pochi sono gli indicatori di risultato e di *outcome* utilizzati nonché di quelli afferenti a tematiche particolari. In tal senso, occorre per il futuro intensificare l'adozione di un *set* di indicatori multidimensionale, ciò al fine di consentire la misurazione dei diversi livelli in cui si manifesta la *performance*, ovvero: efficienza, efficacia, stato delle risorse.

Relativamente alla direttiva di I livello, i risultati del monitoraggio sono illustrati, anche con il supporto grafico, in due relazioni, che, con cadenza semestrale, sono trasmesse al Sig. Ministro.

Per quanto concerne la valutazione dei risultati finali della *performance* organizzativa 2023 occorrerà riferirsi a quanto sarà indicato nella relazione sulla *performance* che sarà adottata e pubblicata entro il prossimo 30 giugno.

Alla data della presente relazione è possibile consultare sul sito istituzionale i risultati della *performance* organizzativa 2022 riportati nella apposita relazione adottata con decreto ministeriale del 15 novembre 2023 e consultabile sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" dedicata alla "Performance". In ultimo, l'articolo 19 - bis del decreto legislativo n.150/2009, introdotto dal decreto legislativo n.74/2017, stabilisce che i cittadini, anche in forma associata, e gli utenti interni delle amministrazioni possono partecipare al processo di misurazione delle *performance* organizzative, comunicando direttamente all'Organismo il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati nonché per i servizi strumentali e di supporto.



In applicazione del suddetto articolo, in un'apposita pagina web del sito istituzionale del Ministero della salute, è stato attivato un canale di comunicazione diretto con gli utenti interni ed esterni, attraverso il quale questi ultimi possono esprimere, in forma non anonima, il proprio grado di soddisfazione per le attività e i servizi erogati dall'Amministrazione compilando ed inviando un apposito modulo.

Dai riscontri effettuati risulta pervenuta una comunicazione per quanto concerne l'anno 2023.

## **B. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Prima di procedere alla illustrazione del ciclo della *performance* individuale occorre rammentare che in base al vigente Sistema quest'ultima è misurata e valutata nelle seguenti aree:

- Area dei risultati
- Area delle competenze organizzative

Le valutazioni dei risultati e delle competenze organizzative dimostrate, opportunamente combinate, concorrono alla definizione della valutazione finale di ciascun valutato secondo criteri che variano in base ai ruoli e alle responsabilità.

L'area dei risultati valorizza il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun valutato. Gli obiettivi individuali devono riferirsi direttamente alle attività di propria competenza ovvero ad attività trasversali, coerenti con gli obiettivi dell'Amministrazione e/o con quanto contenuto nei documenti di pianificazione e programmazione per garantire il collegamento tra la qualità della prestazione individuale e la qualità della prestazione organizzativa.

L'area delle competenze organizzative ricomprende l'insieme delle conoscenze, delle capacità e delle abilità degli individui che operano nelle organizzazioni allo scopo di perseguire un obiettivo.

Tali qualità vengono valutate non in sé, ma attraverso il livello di professionalità osservabile nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, evitando il rischio di giudicare la persona anziché la sua *performance*.

Preliminarmente si riportano i dati concernenti gli esiti della valutazione finale della performance individuale anno 2022, riportati nella relazione sulla performance 2022 adottata con decreto ministeriale del 15 novembre 2023 e validata il 22 novembre 2023:

Dirigenti di I fascia e assimilabili (valutazione ancora in corso): 15 (valore assoluto);

Dirigenti di II fascia: 146 (valore assoluto);

Dirigenti sanitari non titolari di struttura complessa: 458 (valore assoluto);

Personale non dirigente: 1.647 (valore assoluto).



Per quanto concerne il ciclo della *performance* individuale 2023 si rileva il suo avvio con l'assegnazione da parte dei valutatori degli obiettivi ai valutati mentre sono in corso di svolgimento le valutazioni finali.

Si riportano di seguito i dati comunicati relativi all'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della *performance* 2023:

Dirigenti di I fascia e assimilabili: 15 (valore assoluto);

Dirigenti di II fascia e dirigenti sanitari: 569 (valore assoluto);

Personale non dirigente: 1621 (valore assoluto).

Operativamente, l'assegnazione formale degli obiettivi individuali è avvenuta per i dirigenti di I fascia, i dirigenti di II fascia e per i dirigenti sanitari attraverso la compilazione e la sottoscrizione delle singole schede individuali.

Per il personale delle aree funzionali, sulla base delle indicazioni fornite con apposita circolare, i responsabili delle strutture dirigenziali non generali hanno illustrato ai propri collaboratori, in prevalenza in incontri di gruppo o individuali, gli obiettivi di *performance* della struttura previsti nel piano della *performance* e nelle direttive di II livello.

Nel corso dei medesimi incontri, inoltre, hanno proceduto all'assegnazione degli obiettivi di gruppo, degli eventuali obiettivi individuali (personale area III), dell'obiettivo di presenza, oltreché delle competenze organizzative.

Per favorire la dematerializzazione del processo di valutazione, sono state rese disponibili funzionalità informatiche, che hanno consentito al valutatore di trasmettere le schede di valutazione, in formato elettronico direttamente da un apposito sistema informatizzato, sia al valutato che all'ufficio competente della ex DGPOB.

Quest'ultima e la Struttura tecnica per la misurazione della *performance* a supporto dell' Organismo, con la collaborazione dei responsabili degli uffici 1 di ciascuna direzione generale, hanno promosso l'applicazione del Sistema nell'ottica del miglioramento continuo, adottando, di volta in volta, soluzioni tecniche e organizzative per attenuare le criticità riscontrate e recepire novità normative e suggerimenti pervenuti dagli attori, comprese le organizzazioni sindacali, che, a vario titolo, sono stati coinvolti nella sua applicazione.

Per completezza si illustrano di seguito i dati parziali comunicati concernenti la valutazione finale 2023 ancora in corso:

Dirigenti di I fascia e assimilabili: 0 (valore assoluto);

Dirigenti di II fascia e dirigenti sanitari: 261 (valore assoluto);

Personale non dirigente: 1139 (valore assoluto).



Per quanto concerne il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance 2024 si rileva che la relativa procedura di assegnazione è in corso di attivazione e pertanto non è disponibile al momento alcun dato.

Da ultimo, in ordine alla rilevazione delle unità di personale che hanno fatto ricorso alle procedura di conciliazione prevista dal Sistema di misurazione e valutazione vigente si rappresenta quanto segue.

La Commissione di conciliazione per l'applicazione del sistema di valutazione della performance, rinnovata con Decreto direttoriale del 28 agosto 2023, in quanto organo chiamato a risolvere eventuali conflitti e ad espletare procedure di conciliazione, nel corso dell'anno 2023 si è riunita per esaminare e discutere le istanze prodotte da quattro ricorrenti avverse le valutazioni finali espresse per l'anno 2022. In relazione ai casi oggetto di esame la Commissione per un caso ha dichiarato l'irricevibilità mentre per gli altri tre casi ha confermato le valutazioni attribuite agli istanti.

### **C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Successivamente alla nota integrativa al bilancio di previsione per l'anno 2023 e per il triennio 2023-2025, è stato curato il processo di pianificazione strategica dando impulso alla proposta avanzata dai titolari dei centri di responsabilità amministrativa in merito agli obiettivi strategici/specifici e ai connessi obiettivi operativi, con i rispettivi indicatori e target. Tali obiettivi sono confluiti nella direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione adottata dal sig. Ministro in data 1°marzo 2023, successivamente all'atto di indirizzo del 28 febbraio 2023.

È stato, poi, avviato anche il processo per la elaborazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 che si è concluso con la sua adozione il 31 marzo 2023.

E' stato garantito il collegamento tra i documenti di pianificazione e programmazione con la nota integrativa al bilancio di previsione, con l'efficace coordinamento degli attori coinvolti e la piena integrazione degli strumenti a supporto e dei sistemi informativi.

La fase di monitoraggio degli obiettivi si è svolta con l'utilizzo dell'applicazione GESPE monitoraggio direttive del nuovo sistema informativo sanitario, attraverso monitoraggi trimestrali, per quanto riguarda la direttiva di I livello e semestrali, per le direttive di II livello.

Le funzioni in capo alla Struttura tecnica per la misurazione della *performance* sono state svolte dal personale che, alla data del 31/12/2023, risultava così composto:

- due dirigenti di II fascia (di cui uno impegnato nella collaborazione con l'Ufficio di Gabinetto);
- due risorse (Area II F 2 – F3);
- una risorsa (Area II F 4) con rapporto di collaborazione in quanto afferente ad altro ufficio.



Delle predette risorse umane solo due, ed in particolare quelle appartenenti al ruolo dirigenziale, hanno prevalentemente competenze economiche gestionali mentre le rimanenti presentano peculiarmente competenze esecutive.

È evidente che le risorse umane attualmente impiegate presso la Struttura risultano insufficienti, sottodimensionate e poco bilanciate rispetto alle competenze necessarie, ciò per garantire un adeguato andamento funzionale alle attività a supporto dell'Organismo.

Tale situazione organizzativa è stata più volte segnalata dall'Organismo ma a tutt'oggi non sono state attribuite ulteriori risorse umane alla Struttura.

In ultimo si rappresenta che il costo annuo a consuntivo 2023 (dati provvisori) della predetta Struttura e dell'OIV, rideterminato in considerazione delle risorse umane effettivamente impiegate nell'attività di supporto, acquisito dal Nuovo sistema informatico gestionale di contabilità pubblica, ammonta a complessivi euro 378.966,94, di cui l'67,92 % costituisce il costo del personale, comprensivo del compenso lordo spettante al componente monocratico dell'OIV, e il 32,08 % gli altri costi imputabili alla medesima Struttura.

#### **D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

Con riferimento alla infrastruttura di supporto, il Ministero ha proseguito nelle iniziative di miglioramento dei sistemi informativi dedicati alla misurazione e valutazione della *performance*, con l'attivazione di talune specifiche funzionalità reportistiche (report direttiva: Obiettivo strategico, Sal obiettivo operativo, Performance Uffici)

Per quanto concerne l'aggiornamento annuale del Sistema previsto dall'articolo 7, comma 1 del d. lgs. n.150/2009, l'amministrazione ha costituito, già da tempo, un apposito gruppo di lavoro che nello svolgimento delle sue funzioni all'uopo assegnate dovrà tener conto dell'entrata in vigore, a far data dal 3 gennaio 2024, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2023, n.196, che ha introdotto la nuova organizzazione del Ministero della salute, abrogando il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 febbraio 2014, n. 59.

Per il controllo strategico il Ministero della salute si è dotato già da tempo di un'applicazione informatizzata fruibile via intranet, operante nel sistema unico ed integrato GESPE denominata "Monitoraggio Direttive".

L'applicazione si fonda su un sistema, alimentato attraverso l'inserimento manuale dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici/specifici e operativi da parte dei centri di responsabilità amministrativa, e consente di avere un flusso informativo che favorisce la possibilità di assumere decisioni appropriate e tempestive da parte dei rispettivi titolari, pienamente in linea con la funzione del controllo



quale strumento di *governance* permettendo, altresì, all'Organismo di verificare per tempo eventuali scostamenti e criticità delle attività programmate. Il giudizio sulla funzionalità del sistema informativo attualmente in uso è nel complesso positivo, fatte salve le osservazioni circa il suo utilizzo indicate nel primo paragrafo relative alla valorizzazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e all'esigenza di acquisire ulteriori notizie sullo stato di avanzamento degli obiettivi.

Analogamente a quanto previsto per il monitoraggio della direttiva di I livello, la rilevazione degli obiettivi di struttura degli uffici avviene attraverso apposita piattaforma fruibile via intranet.

Così come previsto anche dal d. lgs n. 150/2009, i processi di controllo strategico e di gestione devono necessariamente essere integrati.

Il controllo strategico, infatti, deve basarsi sulle risultanze di tipo analitico del sistema di controllo di gestione, con particolare riferimento all'impiego delle risorse umane che costituiscono la prevalente voce di spesa di tutte le amministrazioni centrali.

L'Amministrazione risulta al momento sprovvista di un sistema di controllo di gestione e pertanto occorre che, nell'immediato, detta attività rappresenti una priorità rispetto alla quale la stessa dovrà impegnarsi nella ricerca di soluzioni che ne consentano la piena realizzazione.

Per quanto concerne la contabilità generale e analitica si fa riferimento al sistema SICOGE.

In merito al grado di integrazione tra il ciclo di bilancio e il ciclo della *performance* si evidenzia che nelle schede obiettivi sono indicate le risorse umane e finanziarie allocate per il conseguimento degli stessi. Nel corso dell'esercizio, a seguito del monitoraggio delle direttive di I e II livello, sono elaborate apposite relazioni semestrali inviate al Sig. Ministro nelle quali vengano illustrati i dati concernenti l'impiego delle risorse stesse per il conseguimento degli obiettivi assegnati con le direttive di I e II livello.

#### **E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**

L'Amministrazione ha provveduto alla istituzione, in base a quanto stabilito dalla normativa in vigore e alle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e in conformità con quanto previsto nelle Linee guida per i siti web della Pubblica Amministrazione del 2011, dell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente*".



Al fine di diffondere ed aggregare i contenuti, la sezione è stata organizzata secondo il sistema *Really Simple Syndication* – RSS, che consente agli utenti una migliore partecipazione, confronto ed interazione con l'Amministrazione.

All'interno della sezione vengono pubblicati, ai sensi della vigente normativa, tra gli altri, i dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti, quelli relativi al personale (ad esempio c.v. e compensi ai dirigenti, tassi di assenza e presenza del personale, incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti), quelli relativi alle caselle di posta elettronica certificata delle strutture organizzative, l'elenco dei procedimenti ad istanza di parte, la disciplina di accesso agli atti e la procedura per esercitare il diritto di accesso civico introdotto dall'art. 5 del decreto legislativo n. 33/2013, recentemente modificato dal decreto legislativo n.97/2016.

In ordine alle modifiche introdotte da quest'ultimo decreto in materia di pubblicità e trasparenza, si evidenzia che l'Amministrazione ha proseguito l'applicazione delle linee guida definite nelle delibere ANAC n.1309 e 1310 del 28 dicembre 2016, n. 241 dell'8 marzo 2017 e n. 382 del 12 aprile 2017.

Inoltre, è pubblicato l'elenco aggiornato di coloro che ricoprono incarichi di indirizzo politico amministrativo con i relativi curricula e compensi.

Il processo di pubblicazione dei dati ha origine dai responsabili della trasmissione dei dati, specificati negli appositi allegati al vigente Piano integrato di attività e organizzazione, che predispongono e raccolgono i medesimi e li inviano telematicamente all'ufficio responsabile della pubblicazione, ufficio 4 della ex Direzione generale della comunicazione e delle relazioni istituzionali (DGCORI), che provvede, attraverso inserimento manuale o estrazione da banche dati con procedura automatizzata, alla pubblicazione in sezione.

Si rappresenta che l'Amministrazione ha adottato misure organizzative interne, attualmente in corso di aggiornamento, per assicurare il regolare funzionamento dei flussi informativi concernenti gli obblighi di pubblicazione previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

In merito al processo di pubblicazione e archiviazione dei dati oggetto di pubblicazione sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito web del Ministero della salute si rappresenta che è all'attenzione dell'Amministrazione la pianificazione e lo sviluppo di applicativi e banche dati per la pubblicazione e l'archiviazione dei suddetti dati, avendo riguardo anche a quanto stabilito dall'ANAC nella delibera n.264 del 20 giugno 2023, recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 33/2013.

La Struttura tecnica per la misurazione della performance su indicazione dell' Organismo, fermo restando i controlli che devono essere effettuati dal Responsabile per la trasparenza, così come previsto nella sezione



trasparenza del vigente Piano integrato di attività e organizzazione, svolge un monitoraggio dei dati pubblicati attraverso la consultazione del sito web del Ministero, verificando a campione la presenza e la completezza dei dati ed effettua incontri con l'Amministrazione finalizzati a promuovere l'attuazione degli obblighi di pubblicazione. La costante condivisione e collaborazione con l'ufficio 4 della ex DGCORI permette di colmare in tempi rapidi eventuali gap informativi che possono verificarsi.

Inoltre, in un'ottica di "Amministrazione trasparente", la sezione servizi on line e in particolare il progetto "Catalogo dei servizi" permette di trovare in maniera integrata tutte le informazioni necessarie al cittadino-utente (accessibilità, tempi di erogazione, modulistica, standard di qualità, ecc.) per usufruire del servizio richiesto.

In merito all'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, prevista alla data del 30 giugno 2023 in base alle indicazioni contenute nella delibera ANAC n. 203 del 17 maggio 2023, si rappresenta che l'Organismo, nominato con decreto del 14 luglio 2023, ha elaborato la prescritta griglia di rilevazione al 30 giugno 2023.

Quest'ultima è stata trasmessa all'ANAC mediante un apposito applicativo web, reso disponibile dalla stessa autorità, e pubblicata dal Responsabile della trasparenza nella sezione "Amministrazione trasparente" presente sul sito istituzionale dell'amministrazione entro il termine previsto del 31 luglio 2023.

In merito alle carenze concernenti la completezza del contenuto degli obblighi oggetto di attestazione evidenziate nella predetta griglia, l'Organismo ha provveduto a monitorare le misure di adeguamento adottate dall'amministrazione, annotandole nella apposita scheda di monitoraggio, prevista nel richiamato applicativo, entro il termine previsto del 30 novembre 2023.

Quest'ultima scheda è stata successivamente pubblicata nella predetta sezione entro il termine previsto del 10 dicembre 2023.

## **F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'**

Con i decreti ministeriali 29 dicembre 2011 e 13 febbraio 2014 sono stati adottati gli standard qualitativi e quantitativi relativi ad un primo gruppo di servizi erogati dal Ministero, contenuti in settantasette schede analitiche pubblicate sul sito istituzionale nella pagina dedicata.

L'attività di definizione degli standard contenuti nei predetti decreti è stata il frutto del lavoro congiunto tra la Struttura tecnica per la misurazione della performance su indicazione dell'Organismo, i dirigenti referenti dei servizi e i tutor di direzione.



Occorre rappresentare che i predetti standard dovranno essere aggiornati a seguito dell'entrata in vigore del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2023, n.196, con il quale il Ministero della salute si è dotato di una nuova struttura organizzativa basata su quattro dipartimenti, 12 direzioni generali e l'Unità di Missione per l'attuazione degli interventi del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza.

Si descrive di seguito la metodologia seguita e da seguire per la definizione e l'aggiornamento degli *standard* individuata in base alle Delibera Civit n. 88/2010 del 24/06/2010 recante "Linee guida per la definizione degli standard di qualità (art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 198/2009)", ciò nelle more della determinazione di nuove indicazioni da parte del DFP. In particolare, sulla base della mappatura dei servizi erogati si sono svolte le tre fasi successive.

Nella fase relativa all'individuazione delle dimensioni della qualità, sono state determinate le dimensioni rilevanti per rappresentare la qualità effettiva dei servizi: esse sono l'accessibilità, articolata in accessibilità fisica e multicanale, la tempestività, la trasparenza – con riferimento ai costi associati all'erogazione del servizio richiesto, al responsabile del servizio, ai tempi di conclusione del procedimento, al risultato atteso - e l'efficacia – espressa in termini di conformità, affidabilità e completezza -; nella fase concernente l'individuazione ed elaborazione degli indicatori di qualità, è stata avviata l'elaborazione degli indicatori per la misurazione del livello di qualità dei servizi erogati, rispondenti ai requisiti di rilevanza, accuratezza, temporalità, fruibilità, interpretabilità e coerenza. Nell'ultima fase riguardante la definizione degli *standard*, per ciascuno degli indicatori individuati in precedenza è stato stabilito un valore programmato, che rappresenta il livello di qualità da rispettare ogni volta che il servizio viene erogato. Non sono state previste nuove dimensioni aggiuntive della qualità, al fine di non aumentare gli obblighi degli uffici in relazione all'attività di monitoraggio degli standard qualitativi, dalla quale potranno emergere gli spunti utili per un aggiornamento migliorativo.

Per quanto concerne la misurazione per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard si rileva la previsione dell'obiettivo "Rispetto degli standard di qualità e quantità dei servizi erogati, pubblicati sul portale" per gli uffici che erogano servizi per i quali è stato definito il relativo standard qualitativo.

Relativamente alla adozione di soluzioni organizzative per la gestione dei reclami il Ministero della salute, attraverso l'Ufficio relazioni con il pubblico, garantisce ai cittadini, singoli e associati, il diritto di segnalare, con ogni mezzo e modalità, eventuali disservizi.

Le linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche evidenziano l'opportunità per le Amministrazioni di mettere a frutto il patrimonio conoscitivo ed informativo sviluppato attraverso l'esperienza in materia di *standard* di qualità per rafforzare il ciclo della *performance*, migliorandone l'apertura in chiave partecipativa, sia al loro esterno che al loro interno.



In relazione a tale opportunità si rappresenta che il Gruppo di lavoro costituito per l'aggiornamento del Sistema dovrà operare avendo riguardo anche alle richiamate linee guida sulla valutazione partecipativa.

## **G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

I risultati definitivi di seguito descritti si riferiscono all'anno 2022, quarto anno di applicazione del Sistema aggiornato con decreto ministeriale 18 dicembre 2018.

A conclusione del processo di misurazione e valutazione della *performance* delle unità organizzative, si è proceduto alla valutazione individuale finale riferita all'anno 2022 per le risorse umane dell'Amministrazione. Si ritiene opportuno riepilogare di seguito alcuni dati sintetici relativi al predetto processo di valutazione, rilevati dalla citata Relazione sulla *performance* 2022, che come già detto è stata adottata con decreto ministeriale del 15 novembre 2023 e validata il 22 novembre 2023.

Il numero di unità di personale destinatario della valutazione individuale 2022 è stato di 2266.

Tale numero è distinto nelle seguenti qualifiche:

Dirigenti di I fascia e assimilabili: (valore assoluto) 15;

Dirigenti di II fascia : (valore assoluto) 146;

Dirigenti sanitari non titolari di struttura complessa: (valore assoluto) 458

Personale non dirigente: (valore assoluto) 1647.

Per i Dirigenti di II fascia e i dirigenti sanitari nonché per il personale non dirigente il processo di valutazione si è concluso, mentre per i Dirigenti di I fascia la valutazione è in corso.

La quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore è stata molto prossima al 100%, escludendo soltanto quei casi particolari in cui non è stato possibile convocare il valutato per cessazione dal servizio o altre cause (aspettativa, malattia, astensione obbligatoria).

In riferimento, poi, alla distribuzione del personale per classi di punteggio finale, per i dirigenti di II fascia e sanitari, 603 hanno conseguito un punteggio tra 100%-90% e 1 tra l'89% e il 60%. Nessun dirigente ha realizzato risultati inferiori al 60%. Infine, 1632 unità di personale non dirigente ha ottenuto un punteggio tra 100% e 90%, mentre 15 unità tra l'89% e il 60% e nessuno inferiore al 60%.

Come già evidenziato nel paragrafo che precede i dati definitivi concernenti il ciclo della performance 2023 saranno disponibili all'atto della Relazione sulla performance 2023.

Per un riscontro più dettagliato su criteri di valutazione, premialità e contrattazione integrativa, si rimanda alla sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Ministero.

In particolare, con riferimento all'articolo 20 del decreto legislativo n. 33 del 2013 gli ultimi dati pubblicati dall'Amministrazione sono riferiti all'anno 2020 in ordine all'ammontare complessivo dei premi per i Dirigenti



di I e II fascia, i Dirigenti Sanitari e il personale non dirigente, mentre per i Dati relativi ai premi risulta pubblicato l'anno 2021 riferito al personale non dirigente.

Inoltre, per quanto concerne la contrattazione integrativa l'Amministrazione ha pubblicato gli accordi definitivi concernenti la retribuzione di risultato della dirigenza di II fascia e della dirigenza sanitaria anno 2020 e l'accordo definitivo afferente i criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate 2022 al personale non dirigenziale.

#### **H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

Nel corso del 2023, la Struttura tecnica per la misurazione della performance ha svolto attività propedeutiche e di supporto all'azione dell'Amministrazione, mediante incontri di confronto, volte sia ad un maggior coinvolgimento dei diversi uffici/direzioni generali, sia all'integrazione delle diverse iniziative spesso percepite come 'separate' o duplicazione di altre.

Le attività di monitoraggio hanno riguardato l'esame della documentazione estraibile dai sistemi informatizzati a disposizione del Ministero (controllo a campione), integrato con interviste informali effettuate nell'anno ai dirigenti che curano il conseguimento degli obiettivi. La modalità del controllo a campione è stata scelta anche in ragione della disponibilità, da parte dell'Amministrazione, di un apposito archivio della documentazione che viene citata nelle schede di monitoraggio.

Per quanto concerne le osservazioni formulate in sede di validazione delle Relazioni sulla performance 2021 e 2022 a cura dell'Organismo ricostituito il 17 luglio 2023 si rappresenta che l'Amministrazione, con il supporto metodologico della Struttura tecnica, ha dato inizio ad un percorso di miglioramento finalizzato al loro superamento nell'ambito del processo di pianificazione e programmazione per l'anno 2024.

In ultimo, per quanto concerne l'attività di supervisione sull'applicazione del codice di comportamento, nella relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'attuazione del PTPCT anno 2023, pubblicata sul sito istituzionale, si rileva l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti per violazioni del codice di comportamento.