



ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2024**

(art.14, comma 4, lett. a) del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. e circolare CIVIT n. 23/2013)

Indice

1. Presentazione	3
2. Misurazione e valutazione della Performance	4
2.1 Performance Organizzativa	4
2.2 Performance Individuale	6
2.3 Processo di attuazione del ciclo della performance	7
2.4 Infrastruttura di supporto	9
2.5 Coerenza con la programmazione economico finanziaria	10
3. Sistemi informativi ed informatici a supporto del PIAO e dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	11
4. Conclusioni e ulteriori miglioramenti del Sistema	14

1. Presentazione

L'Istituto Superiore di Sanità rappresenta il principale riferimento tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale e svolge il ruolo di Ente Pubblico di Ricerca sotto la vigilanza del Ministero della Salute. L'Istituto esercita le proprie funzioni con autonomia scientifica, organizzativa, amministrativa e contabile, impegnandosi attivamente nella promozione e salvaguardia della salute pubblica. Le sue attività comprendono ricerca, monitoraggio, regolazione, formazione e informazione, tutte condotte in coerenza con la missione istituzionale definita dallo Statuto, aggiornato secondo quanto previsto dal D.lgs. 218/2016. L'Istituto prende parte con continuità ai programmi e alle iniziative di ricerca promossi dall'Unione Europea, orientando il proprio operato verso una visione condivisa della salute a livello comunitario. Collabora in modo strutturato con le principali istituzioni nazionali coinvolte nella tutela della salute, come, tra le altre, il Ministero della Salute, le Regioni, le Aziende Sanitarie Locali e le Aziende Ospedaliere. L'azione dell'Istituto si estende anche al contesto internazionale, attraverso collaborazioni consolidate con organismi quali la Commissione Europea (e le sue agenzie), l'Organizzazione Mondiale della Sanità nei suoi vari livelli, altri enti multilaterali, università, agenzie e istituzioni tecnico-scientifiche estere, in raccordo con il Ministero della Salute e il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale. In sinergia con tali soggetti, l'Istituto contribuisce all'elaborazione e all'implementazione di strategie sanitarie e scientifiche, partecipando anche alla definizione dei piani sanitari.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a), del D.lgs. 150/2009, n. 150, gli Organismi Indipendenti di Valutazione della Performance (OIV) sono incaricati di verificare il corretto funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. In tale contesto, viene predisposta la presente relazione annuale che sintetizza le principali evidenze rilevate nel corso del monitoraggio relativo al funzionamento del sistema dell'Istituto Superiore di Sanità per l'anno 2024, in conformità con le norme di riferimento. La relazione intende offrire spunti di analisi e suggerimenti orientati al perfezionamento continuo degli strumenti che assicurano l'efficacia del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni sulla performance.

2. Misurazione e valutazione della Performance

2.1 Performance Organizzativa

Nel triennio 2024-2026, l'Istituto Superiore di Sanità ha confermato un'impostazione strategica orientata alla creazione di valore pubblico, mantenendo continuità con le linee già tracciate nel precedente ciclo di programmazione. Tale orientamento si è tradotto nella definizione di obiettivi mirati a rafforzare la capacità dell'Ente di contribuire, attraverso le proprie funzioni tecnico-scientifiche, al miglioramento della salute pubblica e al supporto delle istituzioni nei processi decisionali. La produzione di valore pubblico rappresenta, pertanto, una finalità trasversale all'intera attività dell'Istituto.

Con il Decreto del Presidente n. 10 del 31 gennaio 2024 è divenuto esecutivo il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Istituto Superiore di Sanità per il triennio 2024–2026. Il PIAO definisce, tra le altre componenti, la struttura della performance organizzativa, articolata secondo una logica di coerenza tra ambiti di azione, obiettivi strategici triennali e obiettivi annuali.

La struttura della performance si sviluppa a partire da sei ambiti di azione, che costituiscono le aree funzionali principali dell'Ente: ricerca, regolazione, monitoraggio, formazione, comunicazione e organizzazione. A ciascuno di questi ambiti corrisponde un obiettivo strategico triennale, per un totale di sei obiettivi strategici. Ogni obiettivo strategico è stato poi declinato in una serie di obiettivi annuali, complessivamente ventuno, che rappresentano l'articolazione operativa per l'attuazione delle strategie dell'Istituto. Gli obiettivi annuali risultano così ripartiti: quattro per l'ambito ricerca, due per la regolazione, tre per il monitoraggio, uno per la formazione, due per la comunicazione e nove per l'organizzazione.

La definizione degli obiettivi di performance ha tenuto conto, tra gli altri elementi, delle indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 in materia di prevenzione e contrasto della violenza contro le donne, nonché delle disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, in materia di inclusione e accessibilità. Tali riferimenti hanno contribuito a orientare la pianificazione, anche in una prospettiva di coerenza con le priorità dell'amministrazione centrale.

La gestione della performance organizzativa viene sviluppata attraverso un processo articolato, fondato sul principio della programmazione a cascata. Gli obiettivi strategici dell'Ente vengono progressivamente declinati a livello delle strutture interne, favorendo l'allineamento tra la dimensione strategica e quella operativa. Tale modalità è stata prescelta in quanto assicura un

raccordo funzionale tra la visione strategica complessiva dell'Istituto e quella di tutte le strutture dell'Ente sia appartenenti all'area scientifica che all'area amministrativa.

Uno degli sviluppi più rilevanti avuti nel corso del 2024 è stato l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) attraverso il quale si è strutturata in modo più preciso e sistematico la definizione della performance organizzativa delle varie strutture agli obiettivi di Ente fino ad arrivare alle strutture di II livello che si collegano agli obiettivi delle strutture di I livello di afferenza, completando il flusso di programmazione a cascata.

L'aggiornamento ha previsto la definizione di una scheda di performance articolata in due sezioni: la prima relativa agli obiettivi direttamente collegati alla strategia dell'Ente (con peso prevalente dell'80%) e la seconda dedicata agli obiettivi trasversali di modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione (con peso del 20%). Questo schema consente di misurare con coerenza il contributo delle diverse articolazioni dell'Ente, tenendo conto sia degli obiettivi strategici sia delle priorità trasversali comuni.

Attraverso l'aggiornamento del SMVP, la performance organizzativa ha acquisito un impatto diretto anche sulla valutazione della performance individuale. Le schede individuali tengono infatti conto, con modalità e pesi differenziati in base al ruolo e al profilo del dipendente, dei risultati ottenuti a livello di struttura. In particolare, per i dirigenti l'impatto varia in relazione al livello gerarchico, affiancandosi ad altri elementi quali gli obiettivi individuali e le competenze manageriali.

A partire dal 2024, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ha inoltre previsto l'introduzione, in via sperimentale, della valutazione partecipativa, ai sensi degli articoli 8 e 19-bis del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Tale sperimentazione ha riguardato, in una prima fase, le attività formative rivolte al personale del Servizio Sanitario Nazionale, mediante l'utilizzo di questionari destinati ai partecipanti, con l'obiettivo di raccogliere valutazioni utili per monitorare l'efficacia degli interventi formativi e favorire il coinvolgimento degli stakeholder. Sebbene per l'annualità 2024 tale componente non incida sulla valutazione complessiva della performance dell'Ente, essa ha posto le basi per un'evoluzione del modello valutativo in chiave più inclusiva e trasparente.

Nel 2025, infatti, la valutazione partecipativa sarà integrata nel sistema di misurazione e concorrerà alla valutazione di specifici obiettivi strategici dell'Ente. Questo approccio rafforza la creazione di valore pubblico, ponendo la partecipazione come leva essenziale nella definizione e gestione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati.

2.2 Performance Individuale

Nell'ambito della valutazione della performance individuale il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con Decreto Presidenziale n. 20 del 26 febbraio 2024, ha consentito di apportare all'interno dell'Ente un primo importante avanzamento metodologico rispetto al precedente modello adottato nell'anno 2019.

L'aggiornamento del SMVP 2024 è il risultato di un lavoro approfondito e sistematico, condotto durante l'anno precedente, che ha riguardato non solo la ridefinizione dei criteri valutativi, ma anche la strutturazione delle modalità applicative, degli strumenti operativi e dei processi di raccordo tra performance organizzativa e individuale. Tale revisione ha mirato a rafforzare la trasparenza, l'oggettività e la coerenza interna del sistema, estendendo il coinvolgimento del personale e valorizzando il contributo di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Uno degli elementi più rilevanti introdotti dal nuovo sistema è l'estensione della valutazione individuale al personale appartenente ai livelli IV-VIII, senza distinzione di struttura di appartenenza, secondo criteri condivisi e strumenti omogenei. Tale estensione risponde all'esigenza, più volte evidenziata anche dagli organismi di valutazione, di favorire una cultura della misurazione più diffusa e capillare all'interno dell'Istituto.

Restano escluse dalla valutazione individuale, per l'annualità in esame, le figure ricomprese nei livelli I-III (ricercatori e tecnologi), in considerazione delle specificità normative che regolano gli enti pubblici di ricerca. In particolare, la compresenza delle disposizioni generali del D.lgs. n. 150/2009 e delle norme speciali del D.lgs. n. 218/2016 ha reso al momento non praticabile l'elaborazione di un sistema valutativo uniforme e applicabile a tali profili, in assenza di un quadro regolatorio condiviso a livello di sistema.

La valutazione del personale dirigente è effettuata in relazione agli obiettivi assegnati durante la fase di pianificazione. Gli obiettivi individuali sono stati attribuiti ai dirigenti amministrativi tramite lettera protocollata nel primo trimestre del 2024, con rendicontazione prevista entro il 30 giugno 2025. Per quanto riguarda i Direttori Centrali, gli obiettivi sono stati formalmente assegnati dal Direttore Generale, mentre i Direttori Centrali hanno provveduto, a loro volta, all'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti delle rispettive strutture, secondo un modello a cascata.

Nella definizione degli obiettivi assegnati ai dirigenti, l'Istituto ha dato attuazione non solo alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 in materia di

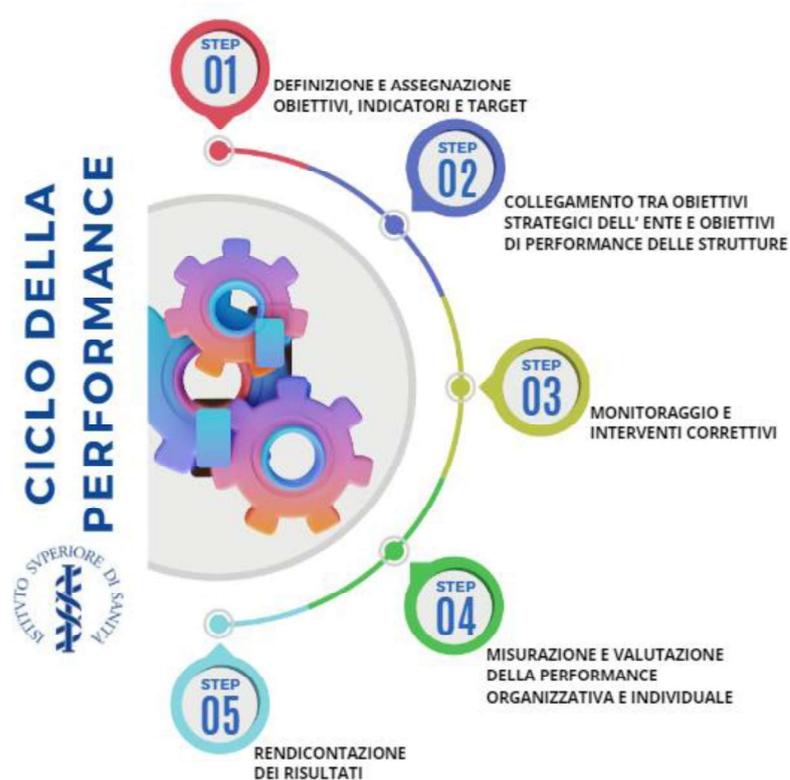
misurazione e valutazione della performance individuale, ma anche alle disposizioni previste dal Decreto-Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, e alla normativa vigente sulla promozione della formazione del personale pubblico, volta a garantire una corretta rilevazione dei fabbisogni formativi e il rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali del personale.

Il sistema prevede la valutazione dei risultati ottenuti e dei comportamenti agiti, secondo quanto disposto dall'art. 9 del D.lgs. n. 150/2009, valorizzando il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione. Il SMVP, disponibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, descrive in dettaglio i soggetti coinvolti nella valutazione, le modalità applicative e i criteri differenziati in funzione del ruolo ricoperto. L'Istituto, in coerenza con la Direttiva del 28 novembre 2023, ha inoltre previsto la valutazione della leadership, l'adozione di soglie minime di punteggio e momenti strutturati di feedback. Proseguiranno nel corso dell'anno le iniziative volte a rafforzare la cultura della valutazione e ad ampliare l'applicazione del sistema a tutto il personale.

2.3 Processo di attuazione del ciclo della performance

Il ciclo della performance è un processo organizzativo utilizzato per pianificare, monitorare e valutare il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati. Si compone di diverse fasi interconnesse:

1. **Pianificazione:** in questa fase, vengono stabiliti gli obiettivi e le strategie per raggiungerli. Si definiscono anche gli indicatori chiave di performance (KPI) che saranno utilizzati per valutare il raggiungimento;
2. **Misurazione:** durante questa fase, vengono raccolti i dati relativi ai KPI identificati. Questi dati sono fondamentali per valutare il progresso verso gli obiettivi stabiliti;
3. **Valutazione:** qui si analizzano i dati raccolti per valutare quanto gli obiettivi sono stati raggiunti e per identificare eventuali aree in cui migliorare o correggere il percorso;
4. **Reporting:** infine, i risultati della valutazione vengono comunicati agli stakeholder pertinenti attraverso report e presentazioni. Questo processo fornisce trasparenza sull'andamento della performance e può influenzare decisioni future e azioni correttive.



Rispetto a quanto sopra descritto, il programma della pianificazione strategica e del ciclo della performance dell'ISS è stato impostato per il triennio 2024-2026, come riportato nei seguenti atti e documenti:

- con Decreto Presidenziale n. 20 del 26 febbraio 2024 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- per il triennio 2024/2026 l'Ente, per le motivazioni di cui alla Delibera CdA n. 14 del 24.10.2024, ha ritenuto di confermare quanto contenuto nel PTA del triennio precedente: triennio 2023/2025, triennio 2022/2024, triennio 2021/2023;
- con Decreto del Presidente n. 10 del 31 gennaio 2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione del 2024-2026.
- con Delibera CdA n. 3 del 24.06.2024 - Approvazione Relazione sulla Performance 2023

Il processo temporale di attuazione degli adempimenti del ciclo della performance relativo all'anno 2024 viene qui di seguito rappresentato:

Adempimento	Scadenza	Adozione effettiva
PIAO 2024	31 gennaio 2024	31 gennaio 2024
Relazione sulla performance 2023 – approvazione CdA	30 giugno 2024	24 giugno 2024
OIV- Validazione della Relazione performance 2024	30 giugno 2024	24 giugno 2024

2.4 Infrastruttura di supporto

All'interno dell'Istituto Superiore di Sanità è operativo un applicativo informatico dedicato alla gestione della performance organizzativa. Tale strumento rappresenta un'infrastruttura di supporto essenziale per garantire la tracciabilità, la coerenza e il monitoraggio continuo degli obiettivi dell'Ente.

A seguito della definizione degli obiettivi di performance dell'Istituto, l'Ufficio Bilancio, Ragioneria, Affari Fiscali, Controllo di Gestione, competente in materia, provvede all'inserimento degli obiettivi strategici all'interno dell'applicativo. Le strutture sono quindi chiamate a collegare i propri obiettivi triennali a quelli dell'Ente, indicando per ciascun obiettivo il titolo e il relativo collegamento strategico. Successivamente, vi è l'inserimento degli obiettivi annuali, per i quali devono essere specificati il collegamento con l'obiettivo annuale dell'Ente, la descrizione sintetica, l'indicatore di misurazione, il tipo di indicatore, il target atteso e la fonte dei dati. Le strutture hanno inoltre la possibilità di indicare la partecipazione dei propri reparti alla realizzazione degli obiettivi attraverso l'apposita funzionalità disponibile nel sistema.

L'applicativo consente la gestione dinamica dei dati, permettendo sia l'inserimento che la modifica degli obiettivi in fase di lavorazione, fino al salvataggio definitivo. Gli utenti possono consultare in qualsiasi momento lo stato degli obiettivi inseriti, scaricare report dettagliati in formato Excel e accedere allo storico delle annualità precedenti. Questa modalità operativa assicura la continuità della programmazione tra i diversi cicli di performance e favorisce l'allineamento tra la vision strategica dell'Ente e le attività delle singole strutture.

In prospettiva, l'Istituto prevede di potenziare ulteriormente l'applicativo esistente, sviluppando nuove sezioni finalizzate all'integrazione con i sistemi interni di monitoraggio degli obiettivi di

performance e delle misure in materia di anticorruzione. È prevista inoltre la realizzazione di un modulo dedicato specificamente alla gestione della performance individuale. A tal fine, sono in corso analisi tecniche, condotte in collaborazione con il Sistema Informatico dell'ISS, finalizzate a valutare la soluzione più efficace: procedere con un miglioramento e ampliamento dell'applicativo attuale oppure sviluppare un nuovo strumento gestionale dedicato. L'obiettivo è dotare l'Istituto di un sistema integrato di monitoraggio e valutazione, capace di raccogliere in modo sistematico, tempestivo e aggiornato le informazioni sull'andamento complessivo dell'organizzazione, migliorando l'efficacia dei processi di pianificazione, controllo e rendicontazione.

2.5 Coerenza con la programmazione economico finanziaria

La promozione dell'integrazione fra il ciclo della performance ed il ciclo della programmazione economico-finanziaria su cui l'Ente si sta evolvendo e in tale direzione si colloca l'attività iniziata e ancora in corso, da parte dell'Ufficio di Bilancio dell'Istituto, di sviluppo, all'interno del proprio sistema contabile, di nuove funzionalità che consentono la rilevazione di informazioni secondo una doppia dimensione: da un lato, la riconduzione delle spese ai centri di costo responsabili della gestione, dall'altro l'associazione delle stesse a specifiche linee di attività che ricalcano gli ambiti di azione della performance organizzativa. Tale sviluppo, associato per il 2024 ad un bilancio di natura ancora finanziaria (ma comunque con un piano dei conti di dettaglio, portato al VI livello) rappresenta di per se una base informativa idonea su cui poter effettuare l'elaborazione di dati che consentono una lettura funzionale delle spese e facilitando il collegamento tra risorse impiegate e obiettivi dell'Ente.

Contestualmente è in corso l'aggiornamento verso l'adozione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale che consentirà ancora di più la creazione di una corrispondenza tra le informazioni economiche e gli strumenti di programmazione, monitoraggio e valutazione della performance.

La redazione del *Piano degli Indicatori e dei Risultati Attesi di Bilancio* e la rilevazione di indici da parte del Collegio dei Revisori durante la presentazione del Conto Consuntivo rappresenta uno strumento utile al management dell'Ente per monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi attraverso un insieme di indicatori che risultano coerenti con le linee di performance dell'Ente.

Pur non potendo ancora configurare una piena integrazione tra il sistema della performance e la programmazione economico-finanziaria, le attività condotte nel 2024 indicano un percorso concreto di avvicinamento. Il lavoro svolto ha rafforzato le basi per una maggiore interoperabilità tra i diversi

livelli della programmazione – strategica, operativa e finanziaria – e contribuisce a orientare la gestione dell’Ente verso un assetto sempre più trasparente e orientato ai risultati.

3. Sistemi informativi ed informatici a supporto del PIAO e dell’attuazione del programma triennale per la trasparenza e l’integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

3.1 Premessa

Relativamente alle verifiche circa gli obblighi sulla trasparenza e sull’integrità di cui all’art. 14, comma 4 lett. g) del D.lgs. 150/2009, si fa presente che, nelle sedute del 3 giugno 2024 ed in quella del 24 giugno 2024 questo Organismo ha proceduto alle verifiche relative agli obblighi di pubblicazione di competenza dell’Istituto riportati nella griglia allegata all’Atto del Presidente ANAC del 1° giugno 2024 (che ha sostituito la delibera n.213 del 23 aprile 2024) ratificato con Delibera n. 270 del 5 giugno 2024.

La delibera ha fissato al 31 maggio 2024 la data di rilevazione e al 15 luglio successivo il termine entro il quale l’attestazione dell’OIV avrebbe dovuto essere pubblicata nella sezione “*Amministrazione trasparente*” del sito web dell’Ente.

L’attività di rilevazione ha riguardato le sezioni indicate dalla delibera sopra richiamata e, in particolare:

- 1) Consulenti e collaboratori (art. 15)
- 2) Performance (art. 10, co. 8, e art. 20)
- 3) Enti controllati (art. 22)
- 4) Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26-27)
- 5) Beni immobili e gestione patrimonio (art. 30)
- 6) Controlli e rilievi sull’amministrazione (art. 31)
- 7) Servizi erogati (art. 32)
- 8) Pagamenti dell’amministrazione (artt. 4-bis, 33, 36 e 41, co. 1)
- 9) Pianificazione e governo del territorio (art. 39)

Le operazioni sopra descritte si sono concretizzate nell’esame della documentazione e delle banche dati, in colloqui con i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, nonché nella verifica diretta nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito istituzionale dell’Ente.

A conclusione delle verifiche, si è proceduto alla compilazione del documento di attestazione corredato dalla griglia di rilevazione mediante le modalità indicate dall’Autorità di Vigilanza nella sopracitata delibera, con il rilascio di una ricevuta di avvenuta acquisizione nel sistema dell’applicazione informatica fornita, a tale scopo, da ANAC.

Tali documenti, come previsto dalla delibera, sono stati – poi – regolarmente pubblicati e si rinvencono nella sotto-sezione “*Controlli e rilievi sull’amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*” di Amministrazione Trasparente.

Dal controllo così effettuato è stata rilevata una carenza di pubblicazione circa la completezza dei dati nella sottosezione di II livello “*Dati relativi ai premi*”, relativamente all’obbligo circa la “*Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi*” (0%) e il “*Grado di differenziazione dell’utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti*” (0%).

Successivamente alla pubblicazione dell’attestazione OIV, come prescritto nella delibera ANAC, l’RPCT ha assunto ogni iniziativa, tramite incontri e scambio di corrispondenza con il Direttore dell’Ufficio Trattamento giuridico ed economico del personale a tempo indeterminato e determinato, idonea a migliorare la rappresentazione dei dati in ordine alla completezza delle pubblicazioni.

Questo Organismo, quindi, nella conseguente attività di monitoraggio scaturita dalla segnalazione di tale criticità in ordine alla completezza dei dati, ha avuto cura di verificare il permanere o il superamento della criticità segnalata e, attraverso l’utilizzo dell’applicativo fornito dall’Autorità, in data 29 novembre 2024 è stato annotato l’esito positivo di tale controllo.

Infine, in data 4 dicembre 2024, la scheda di monitoraggio e la griglia di rilevazione aggiornata con la nuova verifica sono state pubblicate nella sotto-sezione “*Controlli e rilievi sull’amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*” di cui sopra.

3.2 Il sistema informativo ed informatico per l’archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

Come già fatto presente, l’Ente ha provveduto alla adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O) con il Decreto del Presidente n. 10 del 31 gennaio 2024 per il triennio 2024–2026.

Il PIAO, è stato adottato in conformità di quanto previsto dall’art 6 comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con Legge 6 agosto 2021 n.113 ed ulteriormente modificato dall’art. 1 comma 12 del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 (c.d. decreto “mille proroghe”) convertito con Legge 25 febbraio 2022, n. 15.

Nel documento citato, per quanto di rilevanza ai fini del presente documento, ed in conformità con la normativa di riferimento e con le delibere della Autorità Nazionale Anticorruzione, è specificamente contemplata una sezione dedicata alla trasparenza.

In particolare, viene previsto uno specifico paragrafo denominato “*definizione dei flussi per la trasmissione e la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili*” nel quale sono individuati i responsabili della trasmissione dei dati ed il Responsabile della pubblicazione.

Successivamente alla approvazione del documento sopra citato, l’RPCT ha comunicato ai Responsabili della trasmissione, le sotto-sezioni oggetto di “popolamento” tramite i dati, i documenti, e le informazioni di specifica pertinenza delle Strutture.

A tale proposito, giova rilevare come nel corso del 2024, al fine di ottemperare ad ulteriori obblighi di pubblicazione, sono state sviluppate le seguenti pagine *web* raggiungibili dalla home page del sito istituzionale: “*Attuazione misure PNRR*”; “*Il 5 per mille e l’ISS*”; il “*Portale Open Data*”.

Per quanto concerne la specifica tematica relativa ai *sistemi informativi ed informatici per l’archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati*¹ va rilevato come i dati/documenti che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria siano trasmessi per via telematica dagli uffici detentori dei dati medesimi al responsabile della pubblicazione.

Questi dispone di un archivio informatico organizzato con cartelle corrispondenti alle sezioni/sotto-sezioni in cui è articolata la sezione di amministrazione trasparente.

L’accesso alle cartelle è consentito al citato Responsabile ed ai dipendenti che con questi collaborano. Il successivo “popolamento” delle sezioni avviene attraverso una piattaforma informatica messa a punto dal competente settore informatico, che consente la collocazione, modifica e rimozione dei documenti pubblicati.

Tale piattaforma informatica è la stessa sulla quale si fonda tutto il “portale” internet dell’ISS, www.iss.it, che permette la gestione di tutti i contenuti e di tutti i documenti, scientifici, tecnici e amministrativi, che afferiscono alle molteplici attività svolte in ISS.

Misure particolari di inserimento dati sono previste per le seguenti sottosezioni²:

- “*Consulenti e Collaboratori*”: il dato è pubblicato dal competente Ufficio amministrativo e reso disponibile attraverso un collegamento con la apposita pagina web www.consulentipubblici.dfp.gov.it della Funzione Pubblica;

¹ Si veda, in tal senso, la delibera della CIVIT n. 23/2013

² In tali ipotesi, il responsabile della pubblicazione è stato individuato nell’Ufficio detentore dei dati ed indicato nella tabella rappresentativa della gestione dei dati pubblicati all’interno della Sezione “*Amministrazione Trasparente*” all’interno del PIAO al paragrafo “*Definizione dei flussi per la trasmissione e la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili*”.

- “Bandi di gara e Contratti”: il dato è pubblicato direttamente dagli uffici amministrativi coinvolti nell’espletamento di procedure di affidamento di beni e servizi secondo la normativa vigente, nell’ordine l’Ufficio Contratti, Ufficio Logistica progettazione e manutenzione, Centro Nazionale Trapianti e Centro Nazionale Sangue, attraverso la piattaforma di *e-procurement* certificata ed autorizzata da ANAC;
- “Bandi di concorso”: il dato è pubblicato a cura dell’Ufficio Reclutamento, borse di studio e formazione. Per le procedure pubblicate antecedentemente al 29 luglio 2023, data di conclusione dell’attività di migrazione al nuovo sito di Amministrazione Trasparente, la fruizione dei dati è assicurata da un collegamento che riporta al precedente portale.

3.3. Il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati

Per quanto attiene al *monitoraggio sulla pubblicazione*, lo stesso avviene attraverso un controllo periodico - con cadenza trimestrale - effettuato dal responsabile della pubblicazione dei dati; qualora dal controllo emerga una carenza nella pubblicazione, lo stesso responsabile si interfaccia con la struttura di riferimento detentrica dei documenti (responsabile della trasmissione), chiedendo le opportune e necessarie integrazioni.

L’attività sopra descritta è supervisionata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

4. Conclusioni e ulteriori miglioramenti del Sistema

Questo OIV, nominato con Decreto del Presidente dell’ISS, n.65 del 10.05.2023, come modificato con successivo Decreto n. 105/2023 del 28.07.2023, nel corso della richiamata annualità ha svolto l’attività che viene sintetizzata nel seguente schema:

Data	Sintesi attività
26.01.2024	- Verifica della Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi dell’art. 1, comma 8 bis, L. 190/2012 s.m.i. .
08.03.2024	- Situazione prevenzione della corruzione, presentazione da parte del Responsabile PCT; - Verifica della coerenza tra gli obiettivi per la prevenzione dei rischi corruttivi e quelli indicati nella sottosezione performance e valore pubblico del PIAO e valutazione dell’adeguatezza degli indicatori scelti dall’Istituto ai fini della misurazione e valutazione della performance (art. 44 d.lgs. 33/2013);

	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica della presenza di obiettivi per la riduzione del divario di genere e sull'accessibilità, con particolare riguardo alle persone con disabilità (D.L. 222/2023); - Monitoraggio sull'avvio del ciclo di gestione della Performance; - Approvazione del calendario delle riunioni per l'anno 2024.
02.04.2024	<ul style="list-style-type: none"> - Avvio del ciclo della Performance.
10.05.2024	<ul style="list-style-type: none"> - Prima disamina della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni sulla Performance anno 2023 (art.14, comma 4, lett. a) del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. e circolare CIVIT n. 23/2013).
03.06.2024	<ul style="list-style-type: none"> - Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni sulla performance relativa all'anno 2023 (art.14, comma 4, lett. a) del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. e circolare CIVIT n. 23/2013); - Proposta di valutazione della performance delle attività relative all'anno 2023, Dott. Andrea Piccioli, Direttore Generale dell'Istituto Superiore di Sanità (Art. 14, comma 4, lett. e) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017).
24.06.2024	<ul style="list-style-type: none"> - Verifica assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.05.2024 (Delibera ANAC n. 213 del 23 aprile 2024 integrata e sostituita con Atto del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione del 01.06.2024 ratificato con la Delibera n. 270 del 5 giugno 2024); - Validazione Relazione sulla Performance dell'Istituto Superiore di Sanità relativa all'anno 2023 (Art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017); - Documento di accompagnamento all'atto di validazione della relazione sulla performance dell'Istituto Superiore di Sanità anno 2023.
24.09.2024	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio degli obiettivi di Performance 2024.
18.11.2024	<ul style="list-style-type: none"> - Discussione in merito alla valutazione partecipativa; - Monitoraggio assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30.11.2024 (Delibera ANAC n. 213/2024 - integrata e sostituita dall'Atto del Presidente del 1.06.2024 ratificato con la Delibera n. 270 del 5 giugno 2024).
29.11.2024	<ul style="list-style-type: none"> - Attestazione sul grado di assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30.11.2024.

Alla luce del processo di analisi e verifica compiuto nel corso del 2024 si registrano azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della performance finalizzate al perfezionamento del sistema di individuazione degli obiettivi, di misurazione e monitoraggio delle azioni e di valutazione finale del raggiungimento degli stessi.

Fermo restando quanto sopra espresso, si forniscono alcuni spunti di riflessione e possibili affinamenti e miglioramenti dei sistemi oggetto di questa relazione:

- Per quanto riguarda le attività legate al monitoraggio della performance, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha notato un miglioramento rispetto agli anni precedenti. Soprattutto, c'è stato un progresso nell'architettura di definizione e assegnazione degli obiettivi, che coinvolge e copre tutti gli attori coinvolti attraverso un processo a cascata. Inoltre, si è notato un impegno dell'Istituto nel definire obiettivi misurabili utilizzando fonti centralizzate e convalidate. È emerso anche un cambiamento nella scelta degli indicatori, che ora non si limitano alla misurazione delle attività interne dell'Istituto in termini di produttività, ma principalmente mirano a valutare i risultati e gli impatti sul valore pubblico prodotto.
- Considerando l'impegno dell'ente a sviluppare una contabilità economico patrimoniale, così come definito anche dall'obiettivo di performance dell'Ente per l'annualità 2024, si consiglia di monitorare l'andamento delle attività propedeutiche all'implementazione della contabilità economico patrimoniale in modo da poter arrivare ad una integrazione della programmazione di bilancio e di performance.
- Sia sul versante dell'anticorruzione che della trasparenza, si ricorda di monitorare l'evoluzione della specifica normativa di settore;
- Risulta – altresì - di estrema importanza la organizzazione di specifici incontri con le strutture scientifiche ed amministrative finalizzate ad illustrare i contenuti della sotto- sezione “*Amministrazione Trasparente*” con particolare riguardo alle principali informazioni che compongono la sotto-sezione, alle modalità di assolvimento degli obblighi di pubblicazione, alle caratteristiche che debbono avere i dati per poter essere pubblicati in modo conforme, e, da ultimo, alle sanzioni in caso di violazione degli obblighi di pubblicazione e ciò anche al fine di accrescere la consapevolezza relativa alla trasparenza come fondamentale misura di prevenzione della corruzione nonché per responsabilizzare i responsabili della trasmissione all'invio dei dati oggetto di pubblicazione;
- Si prende atto che nel corso del 2024 si è assicurata la acquisizione e pubblicazione di un *report* che contiene il monitoraggio del numero di visite effettuate nella sezione amministrazione trasparente;
- tenuto conto della importanza che in materia di trasparenza assume la formazione, si suggerisce, anche con la collaborazione del competente Ufficio Amministrativo, di fare ricorso ai corsi di formazione disponibili sul portale *Syllabus*, per la partecipazione dei

dipendenti a corsi aventi ad oggetto la materia della trasparenza; tale iniziativa assume rilevanza anche ai fini di dare attuazione a quanto disposto dalla direttiva a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 in tema di “*valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*”, con particolare riguardo alla formazione dei dipendenti per un numero di ore non inferiore a 40.

Considerando l’impegno dell’Ente a rendersi conforme alle Linee Guida AgID e alla normativa in materia di transizione Digitale, si auspica che vengano messe in atto le opportune sinergie.

Firmatario: MARCO SPINIELLO

Data: 12/05/2025 08:54:23 GMT



Anna
Sirica