

**RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV**

**SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI  
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI  
INTERNI**

**(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.)**

**Aprile 2018**

## Sommario

Premessa .....	3
A. Performance organizzativa.....	6
A.1 <i>Definizione degli obiettivi</i> .....	6
A.2 <i>Misurazione in corso d'anno</i> .....	7
A.3 <i>Valutazione finale dei risultati</i> .....	8
B. Performance individuale .....	9
B.1 <i>Assegnazione degli obiettivi</i> .....	9
B.2 <i>Valutazione della performance individuale</i> .....	10
B.3 <i>Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale</i> .....	10
C. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	11
D. Infrastruttura di supporto .....	12
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione .....	12
F. Definizione e gestione degli standard di qualità .....	13
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....	13
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV .....	14
I. Allegati.....	15

## Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'ISPRA redige la presente Relazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 e della Delibera ANAC (già C.i.V.I.T.) n. 23/2013, sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce i punti di forza e di debolezza, al fine di evidenziare le eventuali criticità e/o gli aspetti positivi delle procedure messe in atto dall'Istituto.

La finalità della Relazione è quella di esprimere considerazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo dell'Ente, con particolare riferimento ai temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della loro integrazione con il Ciclo della performance, anche al fine di favorire un graduale processo di miglioramento. Prima di proseguire con le argomentazioni previste dalla delibera ANAC sopracitata, si ritiene opportuno segnalare quanto segue.

Nel corso del 2017 l'Istituto ha concluso la fase di transizione relativa all'attuazione del nuovo Regolamento di organizzazione (rif. delibera n. 37/CA del 14 dicembre 2015) perfezionatosi con l'insediamento dei nuovi Organi di Vertice - quali il Consiglio di Amministrazione, il Presidente e il Direttore Generale - dei Responsabili di Struttura di livello dirigenziale (generale e non generale) e con la riassegnazione del personale non dirigente alle nuove unità organizzative. L'Amministrazione è stata, pertanto, chiamata a recepire i necessari cambiamenti legati sia a successivi atti di nomina emanati nel corso del 2017, sia alle conseguenti revisioni di gran parte dei processi gestionali, amministrativi e strumentali.

In riferimento al panorama normativo, l'emanazione del d.lgs. n. 218/2016 recante "*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca*" e della legge n. 132/2016 di istituzione del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente, ha introdotto novità legislative che hanno inciso significativamente sulle attività e sui processi organizzativi dell'Istituto, imponendo revisioni sia sotto l'aspetto delle attività svolte (rimodellamento e ampliamento delle funzioni, dei compiti e delle responsabilità dell'Ente a livello nazionale che comunitario), sia sotto il profilo organizzativo e gestionale, attraverso l'adempimento delle

disposizioni di legge che prevedevano riforme statutarie e regolamentari, attualmente ancora in corso di elaborazione.

L'entrata in vigore del d.lgs. n. 218/2016 ha, altresì, introdotto novità anche ai fini della programmazione pluriennale, stabilendo che ciascun Ente di ricerca elabori - in conformità alle linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca (PNR) - un documento di visione strategica decennale (DVS) che definisca la missione istituzionale dell'Ente e adotti un Piano Triennale di Attività (PTA), a scorrimento annuale, ai fini della identificazione e dello sviluppo degli obiettivi generali di Sistema e della definizione del fabbisogno triennale.

A tal fine, l'Organo di Vertice ha avviato il processo di elaborazione del PTA e ha contestualmente attivato le competenti strutture per la redazione di un documento di comunicazione - indirizzato sia all'interno che all'esterno dell'ISPRA - contenente l'esplicitazione della mission, della vision e dei principali temi strategici su cui focalizzare l'attenzione negli anni a venire.

Il "Piano triennale di Attività 2018-2020", adottato formalmente con Delibera n. 11/CA del 14 dicembre 2017 e successiva approvazione da parte del Ministero Vigilante (rif. nota prot. n. 1201 del 19 marzo 2018 del Segretario Generale), individua cinque linee strategiche di azione, a loro volta articolate in obiettivi strategici, posti come riferimento per la definizione delle linee prioritarie di attività. Il contenuto del PTA ha costituito l'elemento di partenza per la successiva definizione del Piano della Performance 2018-2020 elaborato ai sensi del d.lgs n. 74/2017. Si segnala che, dovendo contemporaneamente ottemperare alla richiesta di fornire indicazioni strategiche di lungo periodo derivanti dal d.lgs. n. 218/2016 e rispettare quanto disposto dal d.lgs. n. 74/2017, il Piano Triennale costituisce il raccordo tra la strategia di medio e lungo periodo e la pianificazione di medio-breve termine da cui discende il Piano della *performance*.

L'albero della performance così revisionato risulta costituito da un livello strategico "alto" - che comprende linee ed obiettivi strategici - e un insieme di Linee Prioritarie di Attività declinate dai Dipartimenti e dai Centri Nazionali, in coerenza con il mandato istituzionale derivante dallo Statuto, con il contenuto della Convenzione Triennale stipulata con il MATTM, con le direttive ministeriali concernenti i compiti dell'ISPRA e con l'affidamento di ulteriori compiti ex normativa istitutiva del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente.

Definite le proprie Linee Prioritarie di Attività, ciascun CRA ha provveduto a declinare la propria “micro”strategia nell’insieme di obiettivi operativi assegnati alle strutture di livello dirigenziale e alle Aree di ricerca tecnologica, con particolare riguardo anche ad altri documenti operativi o di indirizzo generale, quali il Regolamento di Organizzazione, i precedenti Piani della *performance*, il Bilancio di previsione, il conto consuntivo e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

In relazione al tema della trasparenza e in riscontro alle osservazioni rappresentate in occasione dell’attestazione sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l’anno 2017, è stata migliorata la capacità espositiva dei dati presenti sul sito istituzionale dell’ISPRA, anche al fine di fornire una maggiore completezza di informazioni. Resta da ottimizzare l’esportabilità dei dati attraverso un utilizzo più ampio del formato “aperto” per la pubblicazione dei documenti.

In riferimento a quanto dichiarato dal Responsabile per la Trasparenza in sede di adempimento degli obblighi di pubblicazione per l’anno 2017, (rif. nota prot. n. 2367/AGP GIU, del 05/04/2017) e relativamente alle difficoltà riscontrate nella fase di ridefinizione dell’intero albero informativo della sezione “*Amministrazione Trasparente*” secondo i termini indicati dalla Delibera ANAC n. 1310/2016, lo stesso ha informato (rif. nota 2908 del 09/04/2018) la Struttura Tecnica Permanente che sono state superate le criticità afferenti l’impianto e la realizzazione del nuovo albero delle sezioni e sottosezioni con soddisfacenti risultati (cfr sito “Bussola della Trasparenza” , applicazione di test della Funzione Pubblica raggiungibili anche dalla home del sito istituzionale ISPRA). Si segnala, infine, che con Decreto del Presidente ISPRA n. 07 del 30 gennaio 2018 e nel rispetto di quanto sancito con le Delibere ANAC nn. 831/2016 e 1310/2016, è stato conferito al Dott. Francesco Maria Lazzarini l’incarico di Responsabile Unico della prevenzione della corruzione e della trasparenza, a partire dal 1 febbraio u.s.

In tema di coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPC e gli obiettivi contenuti negli ulteriori documenti di natura programmatica e gestionale dell’Ente con particolare riferimento al Piano della *performance*, l’Istituto ha provveduto, già a partire dal 2017, ad assegnare a ciascun dirigente uno specifico obiettivo individuale dedicato agli adempimenti derivanti dalle misure obbligatorie in materia di anticorruzione e trasparenza

(rif. allegato B al Piano della Performance ISPRA per i due trienni 2017-2019 e 2018-2020<sup>1</sup>).

Una più completa esplicitazione di tale obiettivo è rinviata al Piano triennale per la prevenzione della corruzione dell'ISPRA per gli anni 2017-2019 e 2018-2020, consultabili al link <http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/corruzione/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione/>

Si evidenzia che il percorso di integrazione tra il Piano della *performance* e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) ha subito una sostanziale modifica rispetto ai trienni antecedenti il 2017. In tal senso, mentre negli ultimi Piani adottati, gli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione erano integrati - rispettivamente - negli obiettivi di struttura organizzativa e negli obiettivi individuali, a partire dal Piano della Performance 2017-20219, la totalità degli obblighi (sia di trasparenza che di prevenzione alla corruzione), è confluita in questi ultimi.

## **A. Performance organizzativa**

### ***A.1 Definizione degli obiettivi***

Per il Piano della *performance* 2017-2019, non essendo ancora presente il vincolo di subordinazione ai documenti previsti dal d.lgs n. 218/2016, è stato seguito lo stesso processo metodologico degli anni precedenti, ovvero sono state individuate, partendo dalla *mission* dell'Ente, le Aree Strategiche di Attività (ASA) e, a cascata, gli obiettivi strategici e operativi. Già in questa sede la definizione delle ASA e degli obiettivi ha subito una sostanziale modifica, tenuto conto delle nuove attività previste dalla legge n. 132/2016 e dei cambiamenti organizzativi derivanti dall'applicazione, a partire dal 1 gennaio 2017, del nuovo Regolamento.

In relazione al Piano della *performance* per l'anno in corso (2018-2020) e - come già argomentato nei paragrafi precedenti - l'ISPRA, per effetto dell'art. 7 del d.lgs. n. 218/2016 - è tenuta a redigere il Piano Triennale di Attività, con il quale si determinano la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale. Attesa la necessità di attendere i 60 giorni previsti dal medesimo decreto per l'approvazione del suddetto documento da parte del Ministero Vigilante, l'Amministrazione ha chiesto e debitamente

---

<sup>1</sup> Il documento è consultabile al link: <http://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

motivato al Dipartimento della Funzione Pubblica (rif. nota prot. n. 6891 del 30 gennaio u.s.), una proroga sulla tempistica degli adempimenti previsti dal d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

Sia per il Piano della Performance 2017 che per quello 2018, gli obiettivi appaiono rispettare i requisiti della specificità e misurabilità con riguardo, in particolare, all'indicazione, per la quasi totalità degli indicatori, di target per il triennio di riferimento e di indicatori misurabili. Per quanto riguarda il confronto con standard o le comparazioni con altre Amministrazioni, non risultano agli atti evidenze di analisi mentre sono presenti, nei documenti istruttori, confronti con dati pregressi di produttività dell'Istituto.

Dall'analisi dei documenti si evince come l'Istituto mantenga alta l'attenzione al miglioramento continuo nella realizzazione delle fasi del Ciclo della *performance*. In tal senso, a partire dal 2017, il Piano della *performance* – che precedentemente comprendeva soltanto gli obiettivi organizzativi - ha incluso anche gli obiettivi che attengono alla *performance* individuale<sup>2</sup> dei Responsabili di Struttura di livello dirigenziale, integrando, in tal modo, le due dimensioni della valutazione previste dalla norma e recepite nel Manuale metodologico-operativo per la valutazione individuale.

La formale assegnazione sia degli obiettivi di struttura che individuali, già adottati in sede di approvazione del Piano della *performance*, viene effettuata ad ogni singolo dirigente con specifica ed ulteriore comunicazione da parte del proprio valutatore, non appena il Piano risulta pubblicato.

## **A.2 Misurazione in corso d'anno**

L'Istituto effettua un monitoraggio semestrale sullo stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi definiti nel Piano della *performance*. Le modalità di monitoraggio sono strutturate su un modello di autovalutazione dell'andamento della gestione a cura dei Responsabili delle Strutture di livello dirigenziale e dei Direttori dei CRA. Il dato numerico è, infatti, corredato da una sintetica diagnosi gestionale circa la previsione a chiudere per ogni singolo obiettivo.

Per ogni indicatore il Responsabile dell'obiettivo misura i valori conseguiti al 30 giugno dell'anno di riferimento. Nel caso vi sia un andamento anomalo (tanto in positivo che in negativo), il Responsabile è tenuto ad indicare, utilizzando dei codici prestabiliti e alla luce dei

---

<sup>2</sup> Per il criterio **a.**, le schede degli obiettivi operativi assegnati alle strutture sono rappresentate nell'allegato C., mentre per il criterio **b.** la sintesi degli obiettivi assegnati ai responsabili di Struttura di livello dirigenziale è riportata nell'allegato B.

risultati semestrali, la previsione dell'impatto di tale andamento sul raggiungimento finale dell'obiettivo.

Si evidenzia come il monitoraggio sia effettuato esclusivamente con riguardo all'avanzamento, per ciascun indicatore, rispetto al target annuale, mentre non sono in uso strumenti di gestione utili a rilevare dati o analisi circa il monitoraggio intermedio dei costi (in termini di risorse umane e finanziarie) connessi alle attività realizzate nel semestre.

In riferimento alle segnalazioni che questo OIV ha già effettuato in più sedi all'Istituto in relazione al tema "*monitoraggio e al controllo*" delle risorse economiche, strumentali e umane necessarie a perseguire gli obiettivi istituzionali e a garantire la performance della struttura, si segnala che è allo studio del Servizio Informatico la fattibilità di mutuare, attraverso lo strumento del riuso, il Sistema informativo per la gestione della performance dell'Amministrazione (SIGEST), già in utilizzato presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT).

L'esito del monitoraggio, per l'anno 2017, ha condotto alla rielaborazione di n. 2 obiettivi, alla modifica di n. 5 indicatori e all'introduzione di uno nuovo e alla modifica di n. 14 target. Il processo di monitoraggio, con la conseguente revisione degli obiettivi, si è concluso nel mese di ottobre 2017, con l'adozione del documento di revisione del Piano (Disposizione n. 142/DG del 20 ottobre 2017).

### ***A.3 Valutazione finale dei risultati***

La fase della consuntivazione dei risultati della *performance* organizzativa vede la partecipazione attiva dei Responsabili degli obiettivi, i quali comunicano i risultati conseguiti per ogni indicatore posto sotto la propria responsabilità e indicano, nel caso di mancato raggiungimento dei target previsti, le cause degli scostamenti. A valle della comunicazione delle informazioni, la Struttura Tecnica Permanente predispone un *audit* volto a verificare, a campione, le fonti dei dati comunicati, il rispetto delle modalità di calcolo definite in fase di programmazione e i valori comunicati in fase di consuntivazione.

Le valutazioni dei Direttori dei CRA, vengono sottoposte all'attenzione del Direttore Generale per le proprie considerazioni. La validazione dei risultati costituisce l'elemento fondamentale della valutazione individuale del Responsabile di Struttura di livello dirigenziale per la



componente relativa alla *performance* organizzativa<sup>3</sup>. Questa valutazione viene poi integrata, unitamente agli esiti comunicati dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sulle risultanze degli obiettivi assegnati ai dirigenti in tale ambito, dalle altre componenti del sistema di valutazione individuale relative agli obiettivi individuali, alle competenze manageriali e alla differenziazione dei giudizi attribuiti al personale sott'ordinato (allo stato attuale, quest'ultimo criterio è attivabile per i soli dirigenti di I fascia).

Si segnala che il nuovo decreto di riforma degli Enti Pubblici di Ricerca prevede che questi ~~ultimi~~ siano sottoposti anche all'egida dell'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) per la parte relativa alla "*valutazione della qualità dei processi, dei risultati e dei prodotti delle attività di ricerca, di disseminazione della ricerca e delle attività di Terza Missione, ivi compreso il trasferimento tecnologico relativo a tali attività*"<sup>4</sup>. Nelle more dell'emanazione delle Linee guida (da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica) per la redazione di un Piano della *performance* nel quale siano integrate tanto le disposizioni normative ex d.lgs n. 74/2017 quanto quelle ex d.lgs n. 218/2016, quanto le indicazioni contenute nelle direttive ANVUR, l'Istituto ha predisposto un Piano della *performance* che include, in coerenza con le linee di indirizzo strategico contenute nel PTA, attività istituzionali sia di ricerca che di supporto tecnico-scientifico e amministrativo.

## **B. Performance individuale**

### ***B.1 Assegnazione degli obiettivi***

L'assegnazione degli obiettivi individuali ai Responsabili delle Strutture dirigenziali di I fascia coinvolge Dirigenti e Direttore Generale in una fase di negoziazione che avviene nel corso di un'interazione individuale. Tale modalità operativa viene seguita anche per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai Responsabili delle Strutture dirigenziali di II fascia.

Sia per il triennio 2017-2019 che per il 2018-2020, l'Amministrazione ha ritenuto di dover procedere all'assegnazione di obiettivi individuali solo ai Dirigenti di ruolo o con incarico.

Come già argomentato nel paragrafo A.1, per quanto riguarda il Ciclo della *performance* 2017 e 2018, L'Organismo Indipendente di Valutazione ha rilevato un significativo miglioramento

---

<sup>3</sup> Vedi paragrafo 2.4.1 del Manuale operativo metodologico adottato con Disposizione del Direttore Generale n. 1064/2012

<sup>4</sup> Rif. "*Linee Guida per la Valutazione degli Enti Pubblici di Ricerca a seguito del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218*"), integrate con il documento recante "*Modifiche al decreto 150/2009 e implicazioni per il comparto università e ricerca*" del 3 luglio 2017.

rispetto ai cicli di gestione della *performance* precedenti, poiché – oltre ad essere stata notevolmente abbreviata la tempistica di adozione del Piano e l'assegnazione degli obiettivi individuali – questi ultimi sono stati inseriti nel documento di programmazione, integrando le due dimensioni di *performance* organizzativa e *performance* individuale.

## ***B.2 Valutazione della performance individuale***

Al momento della redazione della presente Relazione è stata avviata (ma non conclusa) la valutazione del personale con qualifica dirigenziale (dirigenti *ex Area VII CCNL EPR*) e del personale con incarico ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001, relativa alle attività e agli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* 2017-2019. I risultati relativi alla valutazione effettuata per l'anno 2016 sono già stati illustrati nella Relazione adottata nel 2017.

Con riferimento alla costituzione dei fondi relativi al trattamento economico accessorio dei livelli IV-VIII e I-III, in data 31 gennaio 2018 sono state convocate tutte le O.O.S.S. ed è stato dato avvio al tavolo per la contrattazione integrativa. Per quanto concerne il salario accessorio del personale dirigente, relativo agli anni 2016-2017, l'ipotesi accordo è stata firmata in data 15 marzo u.s. ed è stato dato il nulla osta da parte del collegio dei revisori.

## ***B.3 Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale***

Non essendo più un obbligo di legge, l'Istituto ha ritenuto di non dover procedere ad una nuova indagine sul benessere organizzativo e sul grado di condivisione del Sistema di valutazione. Tuttavia ha avviato la fase sperimentale per l'applicazione dell'art. 19-bis del d.lgs. n. 74/2017 che disciplina la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali (interni ed esterni) al processo di misurazione delle *performance* organizzative. La stessa può avvenire sia attraverso comunicazioni dirette all'Organismo indipendente di valutazione, sia attraverso i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione di cittadini e utenti che ciascuna Amministrazione deve adottare. Il questionario, verificato e approvato dall'OIV, è stato inviato a tutte le Strutture dell'Istituto esplicitando che, a conclusione dell'anno di riferimento, verrà chiesto a ciascuna Struttura una relazione sui risultati ottenuti e verrà effettuata una prima valutazione del livello di soddisfazione degli utenti interni ed esterni (rif. C.I. 2675 del 29 marzo u.s.).

## C. Processo di attuazione del ciclo della performance

L'avvio della nuova struttura organizzativa, l'istituzione del SNPA (d.lgs. n. 132/2016) e il decreto di riordino degli EPR (d.lgs. n. 218/2016) stanno impegnando la Struttura Tecnica Permanente nel fornire supporto agli Organi di Vertici per riesaminare l'impianto strategico dell'Ente, anche al fine di individuare quella parte di attività che dovrebbe rientrare sotto l'egida dell'ANVUR.

Merita segnalare che il Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) ha coinvolto l'Istituto, attraverso l'attivazione di un laboratorio dedicato, nell'elaborazione delle nuove Linee Guida per l'applicazione del d.lgs n. 74/2017 e la cui emanazione è prevista per il 2019. Il nuovo panorama normativo pone quesiti non ancora risolti in merito all'applicazione della disciplina prevista per gli Enti Pubblici di Ricerca non vigilati MIUR e di quella derivante dal d.lgs n. 150/2009 così come riformato, dando luogo a non pochi dubbi interpretativi. L'obiettivo delle nuove Linee Guida sarà quello di armonizzare gli strumenti applicativi dei due disposti normativi e consentire agli EPR una più agevole realizzazione dei processi legati al Ciclo della *Performance*. Nell'ambito di tale processo, la Struttura Tecnica Permanente continua a svolgere il ruolo attivo di facilitatore, di accompagnamento e di costante supervisione di ogni fase del ciclo.

Nell'Allegato 1, sezione C, è stato riportato il costo annuo lordo della Struttura tecnica permanente comprendente: 1 III livello Tecnologo al 100%; 1 V livello Funzionario di Amministrazione al 100%; il dirigente di II fascia al 50%; 1 III livello Tecnologo al 20%. Non si dispone di ulteriori informazioni circa altri costi diretti o indiretti ribaltabili, in quanto – oltre all'assenza di un sistema di contabilità analitica - la Struttura non costituisce autonomo centro di costo e, pertanto, non dispone di un budget proprio.

Per quanto concerne le risorse umane assegnate, allo stato attuale c'è da segnalare quanto segue.

Con la riorganizzazione dell'Ente, le attività del Servizio Gestione Processi - che costituisce anche Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV - sono state integrate con ulteriori compiti concernenti la gestione del Ciclo della *Performance*, la gestione dei processi legati al sistema qualità, la gestione delle attività connesse all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico (URP) e per ultimo, a partire dal 1 febbraio 2018, il dirigente del Servizio ha assunto la

funzione di Responsabile Unico per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Parte del personale in organico fino al 2016, è stato riallocato in diverse Strutture organizzative<sup>5</sup> dell'Ente e – benché siano state assegnate nuove unità – queste ultime sono operano su attività che non riguardano strettamente la Struttura Tecnica Permanente. Pertanto, il personale preposto alle attività svolte per la gestione del Ciclo della *performance* e per il supporto all'OIV non risulta essere sufficiente, soprattutto per la carenza una posizione che garantisca competenze statistiche.

#### **D. Infrastruttura di supporto**

L'Istituto non dispone, attualmente, di sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della *performance*. Non sono, allo stato attuale, disponibili sistemi a supporto del controllo di gestione né del controllo strategico. Come già argomentato nel paragrafo A.3, si segnala comunque che l'Istituto ha provveduto ad avviare uno studio di fattibilità in riferimento al Sistema informativo per la gestione della performance dell'Amministrazione (SIGEST) attraverso lo strumento del riuso. Per quanto riguarda i sistemi contabili è presente il solo sistema di contabilità generale.

#### **E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Anche per il 2017, la compilazione delle informazioni tecniche richieste dall'Allegato 1, sezione E, è stata supportata dal Responsabile della trasparenza per il 2017.

Con propria nota, il Responsabile della Trasparenza per l'anno in esame ha comunicato che in merito agli adempimenti relativi alle recenti delibere ANAC, è stata realizzata la ridefinizione dell'intero albero informativo relativo alla sezione Amministrazione Trasparente (Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016), ed è stata adeguata e resa operativa la sezione dedicata all'accesso civico generalizzato (Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016) comprensiva delle informazioni sul FOIA. E' stata inoltre progettata, realizzata e resa pubblica la pagina web sulla nuova organizzazione

implementata con la descrizione delle nuove struttura organizzative comprensive di tutte le indicazioni relative ai Responsabili di Struttura.

## **F. Definizione e gestione degli standard di qualità**

Nel corso del 2017 l'Istituto ha nuovamente affrontato il tema della definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi direttamente erogati all'utenza e presenti nella versione "zero" della Carta dei Servizi, attraverso una revisione dei contenuti della Carta stessa.

La revisione è stata effettuata sia attraverso l'attualizzazione dei servizi già presenti nella prima versione della Carta, tutti necessariamente modificati nella sezione anagrafica in ordine alla riorganizzazione delle strutture dell'Istituto, e in parte anche attualizzati a modifiche normative intercorse o ad una più immediata comprensione presso il pubblico del servizio fornito. Al contempo la Direzione Generale ha rivolto alle proprie strutture organizzative l'invito a manifestare il proprio interesse per l'avvio di un percorso di affiancamento per l'introduzione dei servizi erogati direttamente all'utenza, che ne hanno determinato quindi l'ampliamento nel numero.

Il documento predisposto è stato inoltrato agli Organi di Vertice per la definitiva approvazione e pubblicazione.

## **G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

A partire dalla prima applicazione del d.lgs n. 150/2009, l'Istituto ha proseguito con l'affinamento degli strumenti utilizzati per la definizione del Piano della *performance*. In tal senso, è possibile affermare che le informazioni di feedback rilevate a chiusura dei cicli della performance avviati in questi anni, hanno consentito al Sistema di migliorare e svilupparsi per rispondere sempre più alle esigenze organizzative e alla normativa vigente. Nel 2017 è stata avviata una revisione analitica dell'architettura dell'intero Sistema sia ai sensi del nuovo decreto n. 74/2017 (il quale prevede l'aggiornamento annuale), sia alla luce del nuovo assetto organizzativo. Questo OIV auspica che, a termine della verifica di fattibilità del SIGEST e in esito alla definitiva ristrutturazione dell'Ente, si colga l'opportunità di realizzare i necessari supporti informatici utili a consentire un allineamento con i sistemi contabili e di definire un adeguato sistema di controllo di gestione, anche al fine di ridurre la caratteristica di autoreferenzialità dell'attuale Sistema di misurazione e valutazione della performance e di avere un impatto che risponda non solo alle esigenze di adeguamento normativo, ma anche di gestione dell'Ente.

## **H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

Come per il 2016, le attività di verifica sono state basate, in linea generale, sull'analisi della documentazione disponibile e di elementi informali costantemente assicurati dalla Struttura Tecnica Permanente. Si è avuto riguardo, in particolare, del confronto tra il Sistema di misurazione e valutazione della performance ed il Piano della *performance* 2017-2019.

*Organismo Indipendente di Valutazione  
dell'ISPRA*

*Dott. Alberto Stancanelli*

## I. Allegati

Allegato 1 – Scheda di Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.