



**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 2020**

**(ART.14, COMMA 4, LETT.A DEL D.LGS. 150/2009 E S.M.I.)**

## SOMMARIO

- 1. PRESENTAZIONE DELL'ATTIVITA'**
- 2. IL CICLO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NEL 2020**
- 3. ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' DELL'ISS NELL'EMERGENZA DA COVID 19**
- 4. LA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI CONTENUTI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020**
- 5. PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI LAVORO AGILE**
- 6. COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA**
- 7. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV**
- 8. ANTCORRUZIONE E TRASPARENZA**
- 9. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

## 1. PRESENTAZIONE DELL'ATTIVITA'

L'art. 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 affida agli Organismi Indipendenti di Valutazione della Performance (O.I.V.) il compito di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, elaborando a tal fine una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La presente relazione espone le principali evidenze oggetto del monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Istituto Superiore di Sanità per l'anno 2020, in conformità con le suddette disposizioni.

L'anno 2020 è stato caratterizzato dalla pandemia da Covid-19 con la gravissima emergenza sanitaria tuttora in atto che ha comportato un completo stravolgimento dei piani e delle attività precedentemente pianificati e che ha visto l'ISS impegnato in prima linea.

L'attività dell'OIV nell'annualità 2020 è stata, quindi, fortemente condizionata da tale emergenza; l'OIV ha comunque svolto la propria attività collegandosi da remoto e, quando è stato possibile, effettuando incontri in presenza. Viene sintetizzata nello schema seguente:

<b>Data</b>	<b>Sintesi attività</b>
27/04/2020	Approvazione definitiva della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativa all'anno 2019 (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)
24/06/2020	Incontro con il Presidente, il Direttore Generale ed il Responsabile del servizio pianificazione e controllo di gestione. Illustrazione attività svolte dall'Istituto per fronteggiare l'emergenza Covid- 19 Disamina Relazione sulla performance 2019 Analisi e monitoraggio intermedio attività 2020
29/06/2020	Validazione della Relazione sulla performance 2019
16/07/2020	Attestazione circa l'assolvimento degli obblighi di trasparenza
25/09/2020	Incontro con il Responsabile del servizio pianificazione e controllo di gestione Aggiornamento sullo stato del ciclo della performance 2020
09/12/2020	Monitoraggio attività anno 2020, ed in particolare: <ul style="list-style-type: none"><li>- nuovo assetto del ciclo di gestione della performance legato al tempo covid-19;</li><li>- illustrazione delle attività svolte in funzione di direttive presidenziali in tema di contrasto al Covid;</li><li>- eventuali attività non legate al contrasto al Covid realizzate nel corso del 2020;</li><li>- analisi del nuovo modello organizzativo sul lavoro agile;</li><li>- programmazione delle attività per il ciclo della performance 2021 - 2023.</li></ul>

## **2. IL CICLO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NEL 2020**

L'Istituto Superiore di Sanità è organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale ed è vigilato dal Ministero della Salute. Nella programmazione delle proprie attività l'Istituto deve, pertanto, necessariamente tenere conto delle linee programmatiche di ricerca del Ministero.

L'Istituto Superiore di Sanità, inoltre, opera anche in ambito europeo e più in generale internazionale e le sue attività sono necessariamente inquadrare tenendo conto delle linee di ricerca programmatiche dell'Unione Europea (UE).

Intrattiene, infine, collaborazioni e consulenze con le principali istituzioni impegnate nella tutela della salute, il Ministero della Salute, le Regioni, le Aziende Sanitarie locali e le Aziende Ospedaliere, nonché collabora con le autorità competenti per l'elaborazione e l'attuazione della programmazione sanitaria e scientifica e per la formazione dei piani sanitari.

È Ente di diritto pubblico sottoposto alla vigilanza del Ministero della Salute e dotato di autonomia scientifica, organizzativa, amministrativa e contabile; ad esso sono affidate le funzioni di ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, documentazione e formazione in materia di salute pubblica.

Per l'anno 2020, l'Istituto si è posto l'obiettivo di sviluppare, con l'ausilio del Servizio Pianificazione e Controllo di gestione, un sistema di pianificazione, programmazione e misurazione dei risultati e valutazione delle prestazioni.

Il programma della pianificazione strategica e del ciclo della performance è stato impostato già nel 2019 e si sviluppa nella programmazione per il triennio 2021 – 20223, come riportato nei seguenti atti e documenti:

- con deliberazione del CdA n. 34 del del 1.10.2019 sono state approvate le linee strategiche per gli anni 2019-2022 funzionali alla redazione del Piano Triennale di Attività 2020-2022 e del nuovo Piano triennale della Performance;
- con deliberazione del CdA n. 36 del 17.12.2019 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- con decreto del Presidente in data 30/01/2020 è stato approvato il Piano della Performance 2020 -2022.

Il Piano della Performance relativo all'ultimo trimestre dell'anno 2019 era incentrato sul raggiungimento di pochi obiettivi che dovevano costituire la base di quanto sarebbe stato sviluppato nel successivo triennio; ha dato una vera svolta alla realtà dell'Istituto per quel che riguarda la realizzazione di un ciclo della performance che sembrava rallentato a causa delle varie riorganizzazioni interne. In sintesi gli obiettivi 2019 volevano creare i presupposti per "un ente dinamico in grado di rispondere alle nuove sfide emergenti quali la valorizzazione delle competenze e l'efficienza e la flessibilità organizzativa".

Nel 2019 erano, inoltre, state individuate le linee strategiche dell'ISS:

1. La produzione di conoscenza mediante la ricerca scientifica e la sperimentazione
2. Il monitoraggio e la regolazione dei determinanti di salute e dei rischi, soprattutto attraverso il collegamento con ambiti nazionali e internazionali
3. La formazione dei professionisti della sanità pubblica
4. La diffusione delle conoscenze delle evidenze scientifiche ai vari *stakeholder*

Su queste direttrici strategiche, pienamente attuali e pertinenti alla luce di quanto è avvenuto l'anno successivo con l'epidemia da Covid 19, sono stati individuati per tutti i centri di responsabilità gli obiettivi strategici del triennio; l'ISS con il Piano della Performance vuole essere:

- Pilastro e snodo essenziale delle reti della sanità pubblica italiana, europea e internazionale
- Ente proattivo in grado di supportare l'evoluzione del SSN con evidenze e proposte innovative
- Snodo strategico per la ricerca italiana nel campo della salute
- Leader autorevole e indipendente in Italia e Europa e nel mondo per le attività di monitoraggio, di regolazione, valutazione e di controllo per la salute e di formazione e informazione in sanità pubblica
- Organizzazione aperta ai cittadini, enti, istituzioni italiane e europee e tutti gli *stakeholder* anche a supporto dell'immagine italiana nel mondo

Ciascun obiettivo strategico dell'ISS prima della enunciazione è stato condiviso con tutti i responsabili di struttura e solo in seguito declinato in obiettivi annuali specifici, corredati di indicatori da utilizzare per la valutazione di fine anno.

Coinvolti i responsabili di struttura nella individuazione degli indicatori e informati degli obiettivi annuali da raggiungere, la "performance individuale del restante personale sarà considerata quale contributo fornito dai dipendenti alla quota di performance organizzativa assegnata all'unità organizzativa di appartenenza e dovrà servire a valorizzare il ruolo dei dipendenti, a favorire la loro crescita professionale e responsabilizzare tutti i livelli nel raggiungimento degli obiettivi dell'ente"

e ancora “la performance individuale sarà orientata, altresì, allo sviluppo di una visione dell’impiego della sua valutazione non in chiave esclusivamente retributiva, quale la distribuzione di specifiche componenti del salario accessorio, ma quale fondamento per migliorare la gestione delle competenze delle risorse umane presenti, come per esempio criterio valutabile nel conferire o rinnovare incarichi di responsabilità”.

Altro snodo nel ciclo della performance dell’Ente è costituito dall’adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione del C.d.A n. 36 del 17.12.2019, di cui precedentemente esisteva solo una sperimentazione effettuata sugli uffici di livello dirigenziale dell’area amministrativa e una sperimentazione di valutazione strutturale effettuata su due strutture dell’area tecnico-scientifica.

Nella nuova visione strategica, i Capi-struttura sono direttamente coinvolti nel procedimento di valutazione della performance, implicando - per la prima volta - l’assunzione diretta della responsabilità di questi ultimi nella validazione delle risorse umane e finanziarie rese loro disponibili per ciascun Centro/Dipartimento/Servizio rispettivamente posto sotto la loro direzione.

### **3. ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITA’ DELL’ISS NELL’EMERGENZA DA COVID 19**

Dal 20 febbraio 2020, l’Istituto ha visto lo stravolgimento dei piani e delle attività precedentemente pianificati, dovuti all’imprevisto insorgere della pandemia che ha imposto all’Ente la gestione di leve diverse per affrontare dinamiche e problematiche nuove.

L’Istituto, infatti, con l’esplosione dell’emergenza sanitaria è divenuto punto di riferimento per la tutela della salute per l’intero Paese.

Si riportano alcune delle numerose attività portate avanti nei mesi che hanno visto l’Istituto in prima linea nell’affrontare l’emergenza nazionale dovuta all’epidemia di COVID – 19:

- La messa in sicurezza del personale dell’Istituto con l’attivazione in breve tempo del lavoro agile domiciliato;
- La partecipazione, in qualità di membro, al Comitato Tecnico Scientifico e alla Task force presso il Ministero della Salute;
- L’attività di *preparedness*: monitoraggio valutazione del rischio e pianificazione;
- L’invio di epidemiologi presso la Regione Lombardia;
- L’intensificazione delle attività del Laboratorio Nazionale di Riferimento COVID-19;

- La definizione di 23 gruppi di lavoro con personale interno a carattere interdisciplinare per la produzione di rapporti ISS COVID-19 indirizzati al personale sanitario per affrontare i diversi aspetti dell'epidemia;
- L'erogazione di corsi di formazione in modalità FAD. Primo corso erogato in fase emergenziale dal 28/02/2020 al 28/04/2020 con un totale di 215.877 iscritti, professionisti del SSN;
- L'inaugurazione del nuovo sito ISS e l'allestimento della pagina web dedicata al coronavirus;
- Il coordinamento della Conferenza tecnico-scientifica settimanale COVID-19 con collegamento a distanza di autorità regionali, Aziende Sanitarie Locali, istituzioni dedicate all'assistenza clinica, università e unità di crisi.

Le suddette attività sono complessivamente riportate nello schema seguente:

### Le azioni dall'ISS in risposta all'emergenza COVID-19 dopo il 20 febbraio 2020



#### 4. LA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI CONTENUTI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2020

L'emergenza Covid 19 ha, quindi, stravolto le priorità dell'Istituto, che ha dovuto fronteggiare obiettivi e problematiche nuovi rispetto a quelli definiti nel Piano delle performance per fungere da punto di riferimento nazionale durante la pandemia.

Ciò nonostante, l'Istituto ha valutato opportuno mantenere il Piano, dopo aver rivalutato le priorità sulla base delle attività da svolgere ed in considerazione delle difficoltà, rimodulandolo alla

luce della emergenza sanitaria e redigere una Relazione delle Performance dettagliata e esplicativa delle attività svolte nel periodo Covid 19, con la prospettiva di costruire un Piano delle performance 2021 più sfidante.

Occorre innanzitutto rilevare che, poiché l'ISS è stato impegnato fin dalla metà di febbraio nella gestione dell'emergenza Covid (con l'istituzione di una *task force*), da un lato non è stato possibile assegnare formalmente gli obiettivi per il 2020, dall'altro l'emergenza stessa ha obbligato i vertici ISS a dare direttive, sollecitare azioni, richiedere interventi finalizzati alla gestione dell'emergenza sulla base delle direttive governative. Conseguentemente, l'attività delle strutture ha subito profonde modificazioni pur con diversi gradi a seconda delle relative funzioni.

L'OIV ha, quindi, richiesto di conoscere:

- risultati ottenuti nelle attività istituzionali ordinarie;
- attività rese o svolte in funzione di direttive presidenziali in tema di contrasto al Covid;
- eventuali attività non legate al contrasto al Covid realizzate nel corso del 2020.

A seguito di approfondimenti e analisi e come riportato dal Responsabile del servizio pianificazione e controllo di gestione, sono emersi i seguenti risultati.

#### *A. Performance organizzativa*

I macro-obiettivi (legati alle cinque linee strategiche) definiti nel Piano della Performance 2020 saranno oggetto di valutazione per la performance organizzativa dell'Ente.

Le Strutture tecnico-scientifiche hanno confermato i propri obiettivi annuali durante gli incontri di luglio con il Presidente; per cui, nell'ambito dei cinque obiettivi strategici dell'Ente, gli obiettivi annuali saranno valutati nell'ambito delle tre aree di attività riconosciute dal Ministero della Salute e dall'ANVUR:

1. Ricerca scientifica,
2. Attività istituzionale,
3. Terza Missione.

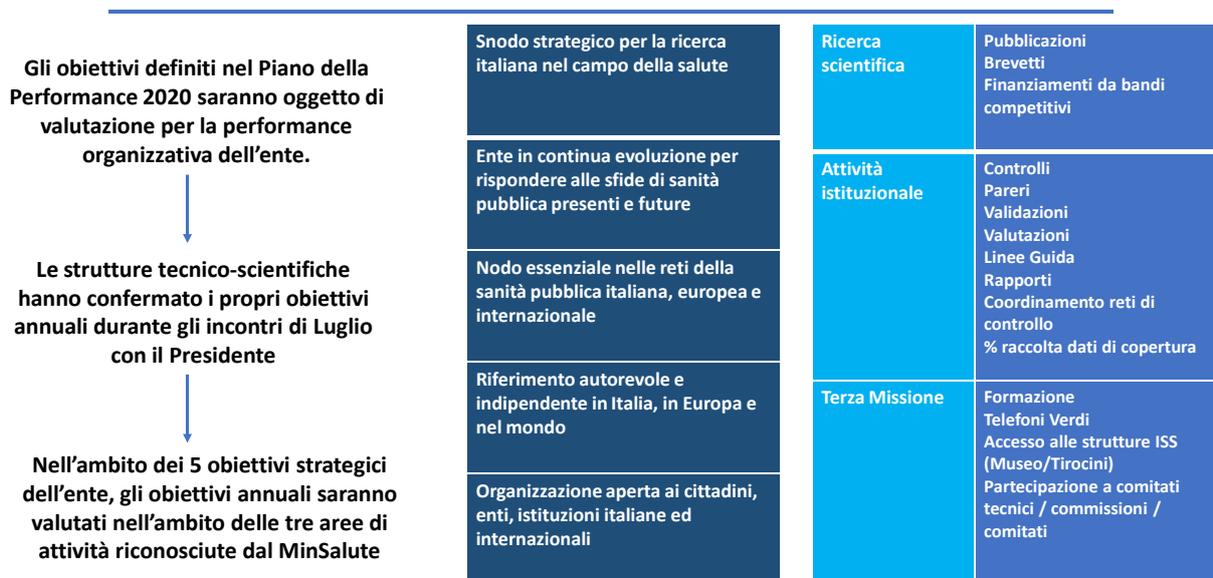
In collegamento funzionale a queste ultime è stato formulato un set di indicatori, da utilizzare per la misurazione degli obiettivi:

1. Ricerca Scientifica: Pubblicazioni, brevetti, finanziamenti da bandi competitivi;

2. Attività Istituzionale: Controlli, pareri, validazioni, valutazioni, Linee Guida, rapporti, coordinamento reti di controllo, percentuali di raccolta dati di copertura;
3. Terza missione: Formazione, telefoni verdi, accesso alle strutture ISS (Museo/Tirocini), partecipazione a comitati tecnici / commissioni / comitati.

A tale proposito occorre evidenziare l'avvio del processo di informatizzazione del protocollo centrale dell'ISS per consentire la catalogazione analitica dei documenti inerenti l'attività istituzionale quale strumento sperimentale di archiviazione che possa facilitare l'attività del controllo di gestione, seppure richieda un primo periodo di rodaggio che ha coinvolto in primis tre strutture tecnico-scientifiche dell'ISS. Il fine della procedura sarà quello di garantire un accesso più snello ed efficiente a tutte le banche dati per semplificare la rielaborazione dei dati stessi da parte del Servizio di pianificazione e controllo di gestione.

### CICLO DELLA PERFORMANCE 2020



#### B. Performance individuale

Per quanto, invece, concerne il piano di azione per la valutazione dei dirigenti amministrativi sulle attività svolte nel corso del 2020, a causa dell'emergenza, l'acquisizione degli obiettivi è stata realizzata mediante colloquio; gli obiettivi sono stati conferiti con nota del Direttore generale e a giugno-luglio si è svolto il monitoraggio.

Le schede finali di valutazione riguarderanno comunque tutto l'anno e saranno redatte sulla base della effettiva attività svolta.

Sarà presentata in sede di relazione anche una analisi di congruenze e/o eventuali discordanze rispetto al Piano della Performance 2020, mentre si è riformulata la scheda di valutazione dei dirigenti in chiave informatica. Si puntualizza a tal fine che, per l'anno 2020, la valutazione individuale dei dirigenti amministrativi avverrà attraverso una scheda composta da tre sezioni distinte, ognuna delle quali ponderata:

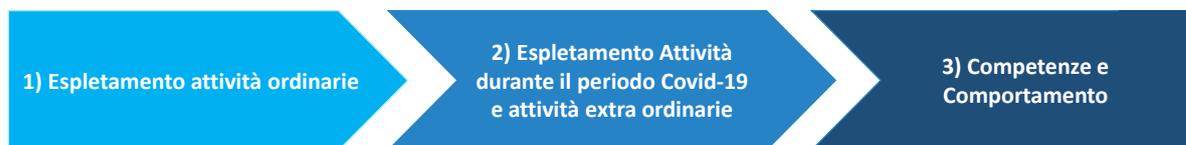
- 1) Espletamento attività ordinarie, svolte dai dirigenti tenendo conto delle mansioni affidate all'Ufficio;
- 2) Espletamento Attività durante il periodo Covid-19 e attività extra ordinarie, in modo da riferirla non solo alle attività COVID, ma anche ad attività extra ordinarie, per non penalizzare chi non è stato coinvolto direttamente nelle attività Covid-19, ma ha saputo comunque portare avanti gli obiettivi di performance come da Piano che contenevano elementi di innovazione e sviluppo;
- 3) Competenze e Comportamento, di cui si manterranno le stesse caratteristiche degli anni precedenti, ma a queste si aggiungeranno due voci: Proattività e Collaborazione.

#### PIANO DI AZIONE PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI



## SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Per l'anno 2020, la valutazione individuale dei dirigenti amministrativi avverrà attraverso una scheda composta da tre sezioni distinte, ognuna delle quali ponderata:



- La sezione 1 è relativa alle attività svolte dai dirigenti tenendo conto delle mansioni affidate all'Ufficio
- Si è deciso di strutturare la componente 2 in modo da riferirla non solo alle attività COVID, ma anche ad attività extra ordinarie, così da non penalizzare chi non è stato coinvolto direttamente nelle attività Covid-19 ma ha saputo comunque portare avanti gli obiettivi di performance come da Piano che contenevano elementi di innovazione e sviluppo
- Relativamente alla componente 3, si manterranno le stesse caratteristiche degli anni precedenti, ma a queste si aggiungeranno due voci: Proattività e Collaborazione

Nella relazione della performance 2020, si darà evidenza agli output prodotti.

Il processo temporale di attuazione del ciclo della performance relativo all'anno 2020, che presenta una tempistica in deroga a causa dell'emergenza sanitaria, viene qui di seguito rappresentato:

Adempimento	Scadenza	Adozione effettiva
Piano Triennale della Performance 2020-2022	31 gennaio 2020	30 gennaio 2020
Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2019 -2020	31 gennaio 2020	29 gennaio 2020
OIV, Relazione 2019 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	30 aprile 2020	27 aprile 2020
Relazione sulla performance 2019	30 giugno 2020	18 giugno 2020
OIV, Validazione della Relazione performance 2019	30 giugno 2020	29 giugno 2020
OIV, Attestazione obblighi di trasparenza 2019	31 luglio 2020	16 luglio 2020

## **5. PROVVEDIMENTI IN MATERIA DI LAVORO AGILE**

L'OIV ha evidenziato l'importanza dell'analisi delle modalità di organizzazione dell'istituto dello *smart working*, rimodulato quale modalità alternativa di valutazione del personale, affinché per l'anno 2020 si possa ricondurre nell'ottica di un macro-progetto tutte le attività che hanno coinvolto l'ISS durante la gestione della pandemia, formulando obiettivi connessi alle esigenze logistico-temporali di organizzazione del lavoro che l'emergenza sanitaria ha imposto da marzo a tutt'oggi.

In carenza di un proprio modello di telelavoro e *smartworking* ordinario, l'Ente ha dato adempimento alle disposizioni dei decreti governativi ed alle raccomandazioni della Funzione Pubblica relative all'obbligo di predisposizione ed attivazione del cd. "lavoro agile domiciliato" durante il lockdown rendendo operativo tale strumento di organizzazione del lavoro, su cui è stata traslata ogni attività ordinaria amministrativa e tecnico-scientifica suscettibile di espletamento da remoto, senza tralasciare le attività di gestione straordinaria dettate dal contesto emergenziale, nonché i servizi e le attività indifferibili, che sono proseguiti senza sosta - per il personale direttamente coinvolto anche in presenza - durante il periodo Covid-19. A tale proposito, si precisa che l'Amministrazione ha svolto già dei tavoli tecnici con le OO.SS. volti alla discussione ed alla definizione di un modello innovativo di lavoro agile che possa essere operativo a regime dal 2021 come istituto ordinario, attivabile dalla fine dell'emergenza su richiesta del lavoratore mediante la sottoscrizione di un accordo. Tale attività è confluita nel POLA approvato unitamente al Piano della performance 2021 – 2023.

## **6. COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA**

Anche la programmazione finanziaria ha subito modifiche a causa della gestione dell'epidemia da SARS-COV2. Il forte coinvolgimento dell'ISS su tale fronte non ha comunque impedito lo svolgimento delle caratteristiche attività di ricerca, controllo, validazione e formazione dell'ente. I programmi di spesa sulla base dei quali erano state distribuite le risorse, come individuate durante il bilancio di previsione e nel Piano della Performance anno 2020, sono stati revisionati in funzione delle nuove necessità soprattutto per quanto riguarda le strutture principalmente coinvolte nella epidemia.

Le missioni e i programmi del Bilancio che hanno visto l'Istituto coinvolto e sui quali sono stati comunque orientati tutti gli obiettivi prefissati, riguardano:

- Innovazione e Ricerca – Programma di ricerca per il settore della Sanità Pubblica
- Tutela della Salute – Programma Prevenzione e Promozione della salute

Delle risultanze anche finanziarie si darà conto nella relazione della Performance dell'Ente considerando che è in corso di approvazione il Rendiconto Generale per l'anno 2020.

## **7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

Le restrizioni conseguenti all'emergenza sanitaria hanno avuto ripercussioni anche sulle modalità organizzative dell'attività dell'OIV che ha conseguentemente effettuato riunioni da remoto, salvo quando possibile, effettuare un incontro in presenza presso l'ISS.

L'Oiv ha comunque effettuato i necessari incontri con il Direttore Generale, i Direttori Centrali, il Responsabile del Servizio Controllo di Gestione e Informatico ed il Responsabile della trasparenza, durante le quali gli stessi hanno rendicontato sull'andamento della performance organizzativa e individuale.

Sempre da remoto, l'OIV ha partecipato attivamente a tutte le iniziative promosse dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in relazione alla valutazione e misurazione della performance alla luce delle più recenti normative e ha provveduto a informare l'Amministrazione i risultati di tali incontri.

È stato effettuato il monitoraggio sul funzionamento dei sistemi informativi ed informatici che supportano la pubblicazione dei dati relativi alla trasparenza, anche alla luce della rilevanza che tali sistemi rivestono per l'attuazione del Programma triennale per la Trasparenza.

È stata altresì posta in essere l'attività di controllo per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati, in collaborazione con il Responsabile della trasparenza, attraverso appositi incontri, sempre da remoto.

## 8. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il PNA 2019 ribadisce come sia necessario, al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio corruttivo, che il PTPCT sia coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. In particolare si fa sempre più evidente il necessario collegamento tra PTPCT e Piano della Performance.

Nei PTPCT infatti devono essere esplicitati i collegamenti fra misure di prevenzione della corruzione e obiettivi di performance organizzativi e individuali sottolineando in tal modo la rilevanza strategica dell'attività di prevenzione della corruzione e la necessità che le amministrazioni procedano all'inserimento delle attività poste in essere in attuazione della L. 190/2012 nella programmazione strategica operativa. L'art. 41, c. 1, lett. h), del d.lgs. 97/2016, ha attribuito rilevanza normativa a tale orientamento, introducendo, nell'art. 1 della legge 190/2012, il comma 8-bis, ai sensi del quale l'OIV verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Le amministrazioni sono tenute quindi ad includere nei Piani della Performance in qualità di obiettivi ed indicatori i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT. Il PNA ed il D. Lgs. n. 75/17 definiscono anche la necessaria connessione fra obiettivi di performance e misure di trasparenza. Una conferma ulteriore di tale indispensabile misura è contenuta nel D. Lgs. n. 33/2013, che all'art. 10 recita «La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali». Eventuali inadempimenti relativi agli obblighi di anticorruzione e trasparenza sono «elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale», nonché «eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione».

Su tali chiare ed indispensabili linee direttrici si è mosso l'Istituto, anche su impulso dell'OIV.

Infatti nel PTPCT 2020/2022 è contenuto un capitolo «Collegamento tra PTPCT e Piano della Performance».

Tra le disposizioni del capitolo particolarmente significativo è il richiamo allo stretto legame tra PTPCT e Performance tale che possa crearsi realmente un contrasto sfavorevole ad ogni forma di «malamministrazione» e l'affermazione che la prevenzione e il contrasto della corruzione di cui alla legge 190/2012 e la promozione della trasparenza e dell'integrità di cui al d.lgs. 33/2013 devono

costituire obiettivi strategici ai quali assegnare un valore di cui tener conto nella valutazione annuale di raggiungimento della performance.

Del raggiungimento dei suddetti obiettivi (e dunque dell'esito della valutazione della performance organizzativa e individuale) in tema di contrasto del fenomeno della corruzione/illegalità occorrerà dare specificatamente conto nella Relazione della performance che, a norma dell'art. 10 d.lgs. 150/2009, dovrà evidenziare a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

Al fine di ottimizzare l'utilizzo dei dati in possesso dell'amministrazione il lavoro di analisi contenuto nell'analisi del ciclo di gestione del rischio delle strutture dell'Istituto è stato utilmente condiviso con il Responsabile del Servizio di Pianificazione e Controllo di Gestione ed è auspicabile che costituisca valida base per l'attività propria del Servizio.

## **9. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Le linee strategiche approvate, dopo il periodo della riorganizzazione interna dell'ISS, con deliberazione del CdA n. 34 del 1.10.2019 per gli anni 2019-2022, funzionali alla redazione del Piano Triennale di Attività 2020-2022 e del nuovo Piano triennale della Performance, hanno immediatamente consentito all'inizio del 2020 l'avvio di un ciclo della performance, che per ciascuna linea strategica ha individuato coerenti obiettivi operativi, definiti da puntuali indicatori cui corrispondono gli obiettivi annuali.

I punti salienti e innovativi di questo riorientamento organizzativo sono:

- La definizione di obiettivi di performance che riguardano tutte le strutture dell'ISS, considerate come Centri di Responsabilità su cui definire i risultati attesi e i relativi indicatori;
- La condivisione degli obiettivi annuali con i referenti di struttura "per acquisire informazioni dettagliate sulle attività svolte e permettere ai diretti interessati una simulazione dei risultati che l'ente vuole ottenere nel breve periodo";
- La condivisione degli indicatori da utilizzare nella valutazione annuale;
- La concezione che la performance individuale, anche in ambiti tecnico scientifici, è un contributo alla quota di performance organizzativa assegnata alla Unità,
- La visione non meramente retributiva attribuita alla valutazione individuale.

L'epidemia da Covid 19 ha obbligato a una brusca interruzione di un processo virtuoso avviato nel terzo trimestre del 2019; imponente è stato il contributo dell'ISS in risposta alla emergenza con azioni che sono state incompletamente citate nel capitolo "Organizzazione delle attività dell'Iss nell'emergenza da Covid 19".

Il Ciclo è ripreso già a luglio quando le strutture tecnico scientifiche hanno confermato a luglio 2020 i loro obiettivi annuali durante gli incontri con il Presidente; analogamente per i dirigenti amministrativi è stato effettuato il confronto tra gli obiettivi rilevati e quelli inseriti nel Piano della performance 2020.

Conclusivamente l'OIV ritiene che la razionalità dell'impianto del Piano della Performance del 2020, la strategia di coinvolgimento con il personale operata attraverso i responsabili di struttura, lo stimolo alla performance individuale a essere componente della performance organizzativa abbiano consentito all'ISS di svolgere durante la prima fase epidemica la funzione fondamentale e riconosciuta in favore della salute pubblica e di poter riavviare il ciclo con soluzione temporale ma in piena continuità con le linee guida dell'Ente.

28.04.2021

Prof. Alberto DE TONI *Firmato*

Avv. Laura OLIVERI *Firmato*

Dott. Sandro CAFFI *Firmato*