



Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2018

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Istituto Superiore di Sanità, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n. 74/2017, ha esaminato la Relazione sulla performance relativa all'anno 2018, approvata dal C.d.A. con deliberazione n. 7 nella seduta del 19/06/2019 e trasmessa il 25 giugno 2019 unitamente alle dettagliate relazioni dei dirigenti relative sia al primo che al secondo semestre.

Successivamente, in data 27 giugno 2019, l'OIV ha acquisito le schede relative agli Uffici delle Direzioni Centrali dell'Istituto e ai Dirigenti di Staff contenenti un quadro sintetico comprendente gli obiettivi assegnati a ciascun dirigente per il 2018 ed i corrispondenti risultati, attestando per ognuno il grado di raggiungimento degli stessi.

Ha altresì acquisito le schede relative alla valutazione estesa ai funzionari amministrativi dell'Ufficio Reclutamento del Personale, Borse di Studio e Formazione, individuato ad inizio anno 2018, nel corso di una sperimentazione, quale Ufficio pilota.

La validazione è stata effettuata sulla base delle indicazioni delle Linee Guida per la Relazione annuale della Performance n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'OIV ha effettuato nel corso del 2018 il monitoraggio continuo del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. A seguito dell'esame delle schede contenenti gli obiettivi operativo-gestionali ai Dirigenti Amministrativi, l'OIV ha, infatti, inviato ai Direttori Centrali le proprie osservazioni ed i seguenti suggerimenti per il miglioramento del sistema, ed in particolare:

- Rimodulare gli obiettivi assegnati a ciascun dirigente alla luce degli obiettivi strategici individuati nel PTA 2017-2019 al fine di ottenere una maggiore armonizzazione con lo stesso PTA;
- Uniformare gli obiettivi di comportamento al Catalogo dei comportamenti relativo all'area della Dirigenza, dando maggiore spazio alla valutazione dei comportamenti stessi, che avrebbero dovuto essere ulteriormente declinati e specificati;
- Caratterizzare gli indicatori con una maggiore specificità e sinteticità e, soprattutto renderli funzionali ad una misurazione oggettiva del grado di raggiungimento degli obiettivi ai quali si riferiscono;
- Rivedere i pesi assegnati ai diversi obiettivi alla luce delle nuove schede;
- Adottare il Documento sul Sistema di valutazione della performance relativo all'anno 2018.

Come riportato nel Piano della Performance 2018-2020, il ciclo della performance si riferisce all'intero Istituto, ma pone in evidenza, sotto il profilo dell'individuazione degli obiettivi, degli indicatori e dei relativi standard, le sole attività "amministrative-gestionali" dell'Ente (afferenti, quindi, alla Direzione Generale ed alle Direzioni Centrali) in ragione del fatto che, sebbene con D.P.C.M. del 26 gennaio 2011 la funzione di misurazione e valutazione della performance di ricercatori e tecnologi sia stata assegnata all'Agenzia ANVUR, con lo stesso Decreto l'ambito di valutazione di ricercatori e tecnologi è stato circoscritto ai soli enti di ricerca vigilati dal MIUR.

Per quelli non vigilati dal MIUR, a seguito delle citate linee guida dell'ANVUR, sono in via di emanazione gli specifici indicatori.

L'Istituto, nel corso del 2018, ha avviato il percorso di costruzione del sistema di misurazione e valutazione della Performance, con i seguenti passaggi:

1. Il CDA dell'ISS ha approvato la proposta di programmazione strategica (PTA);
2. Il Presidente ha assegnato al Direttore Generale gli obiettivi strategici;
3. Il Direttore Generale ha individuato gli Obiettivi Generali e li ha assegnati ai Dirigenti di I fascia;
4. I Dirigenti di I fascia hanno declinato gli obiettivi generali in Obiettivi Operativi condividendoli con i Dirigenti di II fascia e redigendo appositi piani d'azione per la loro realizzazione;

5. A metà anno circa è stato effettuato il monitoraggio intermedio;
6. A conclusione sono state redatte le relazioni di verifica finali.

Con l'assegnazione degli obiettivi si definiscono contestualmente le risorse finanziarie, umane, tecnologiche, logistiche e strumentali ritenute necessarie per il loro conseguimento.

In sintesi, tutto il ciclo, segue le seguenti fasi: assegnazione degli obiettivi strategici, report intermedio, eventuali adeguamenti, report finale.

Nel 2018 è stata adottata una griglia di rilevazione nella quale è stato possibile trasfondere il grado di raggiungimento degli obiettivi, evidenziando indicatori di tipo quantitativo e qualitativo, anche al fine di consentire alla Dirigenza Amministrativa di differenziare i giudizi sulla performance relativa al 2018.

Di seguito le strutture valutate:

DIREZIONE	UFFICIO	N.OBIETTIVI
<i>Direzioni centrali non generali</i>	<i>Affari istituzionali, giuridici e relazioni sindacali</i>	6
	<i>Logistica, progettazione e manutenzione</i>	3
<i>Direzione Centrale degli Affari Generali</i>		
	<i>Ufficio I "Affari Generali"</i>	4
	<i>Ufficio II "Contenzioso del lavoro e disciplinare. Applicazione normativa anticorruzione e trasparenza"</i>	5
<i>Direzione Centrale delle Risorse Umane ed Economiche</i>		
	<i>Ufficio I "Bilancio, ragioneria e affari fiscali"</i>	7
	<i>Ufficio II "Trattamento giuridico ed economico del personale a tempo indeterminato e determinato"</i>	4
	<i>Ufficio III "Reclutamento, borse di studio e formazione"</i>	4
	<i>Ufficio IV "Contratti"</i>	5
	<i>Ufficio V "Progetti e convenzioni"</i>	5

Come sopra riportato, l'OIV ha proposto di estendere la valutazione anche ai funzionari, ed è stato individuato dalla Direzione l'Ufficio reclutamento borse di studio e formazione per il quale è stata predisposta specifica scheda di valutazione.

Per quanto attiene la Valutazione del personale dal I-VIII livello va evidenziato che, secondo quanto rappresentato più volte dall'ISS, il personale non appartenente alla dirigenza amministrativa è articolato in due gruppi:

- livelli I-III avente qualifica di Ricercatore e Tecnologo,
- livelli dal IV all'VIII.

Gli oneri specifici (livelli I-III) e l'indennità di ente mensile e annuale (livelli dal IV all'VIII) nella loro funzione premiale riconoscono le strette interconnessioni tra attività di ricerca e quelle tecnico/gestionali dei differenti settori dell'ISS concorrenti al raggiungimento dei risultati di produttività dell'organizzazione nel suo complesso. Negli istituti demandati alla contrattazione collettiva debbono essere inclusi altri istituti del trattamento accessorio rivolti a remunerare le prestazioni aggiuntive e variabili collegate a prestazioni effettivamente rese.

I limiti degli attuali sistemi premiali sintonizzati su criteri ancora in larga parte automatici potranno essere completamente superati solo a dopo la definizione di adeguati indicatori per la valutazione delle attività proprie dell'Ente.

Per quanto riguarda la valutazione del settore della ricerca, nel 2017 l'OIV ha proposto l'avvio di uno studio di fattibilità sull'applicabilità delle Linee Guida ANVUR alle attività "scientifiche" dell'Istituto ed un approfondimento sulla misurabilità in termini di performance dei servizi a terzi da parte dell'ISS.

Lo studio, esposto nel Documento relativo al Modello Sperimentale di valutazione dell'attività scientifica e tecnica dell'Istituto, condiviso con il Comitato Scientifico dell'Ente e con i Direttori di Dipartimento e dei Centri dell'Istituto, è stato avviato con il Centro Nazionale per la Ricerca e la Valutazione Preclinica e Clinica dei Farmaci e nel corso dell'anno 2018 è stato allargato ad altre due strutture pilota quali il Dipartimento di Salute Animale e Veterinaria e il Centro di Fisica Computazionale.

Si riportano di seguito le schede relative alle strutture valutate con i rispettivi indicatori di raggiungimento dei risultati.

Dirigente dell'Ufficio I -Bilancio, Ragioneria e Affari Fiscali

I Obiettivo operativo - Valore obiettivo 10%	Collaborazione con il Direttore Centrale delle Risorse Umane ed Economiche per la predisposizione dei Regolamenti: 1.Ammministrazione, finanza e contabilità; 2.Conto Terzi	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 30%	Regolamento Amministrazione, finanza e contabilità	0%	7%
Fase 2 – Peso 70%	Regolamento conto terzi	100%	
II Obiettivo operativo - Valore obiettivo 20%	Gestione del sistema di bilancio così come modificato dal D.LGS. 91/2011 e s.m.i.	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 50%	Revisione 2017	100%	20%
Fase 2 – Peso 50%	Previsione 2019	100%	
III Obiettivo operativo - Valore obiettivo 10%	Analisi problematiche gestione SIOPE	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Adeguamento sul sistema contabile delle modiche introdotte dalla normativa di riferimento	100%	10%
IV Obiettivo operativo - Valore obiettivo 10%	Predisposizione del nuovo tariffario alla luce delle analisi effettuate nel corso del 2017	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 50%	Contatto con le strutture interessate	100%	10%
Fase 2 – Peso 50%	Raccolta ed elaborazione dati	100%	
V Obiettivo operativo – Valore obiettivo 15%	Analisi e invio trimestrale delle liquidazioni periodiche IVA	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Liquidazione iva mensile nei termini previsti dalla legge	100%	15%
VI Obiettivo operativo – Valore obiettivo 5%	Corretto adempimento dello Spesometro	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Predisposizione manuale dei file contenenti le informazioni delle fatture da inviare all'Agenzia delle Entrate	100%	5%
VII Obiettivo operativo – Valore obiettivo 5%	Attività connesse agli adempimenti in tema di trasparenza inerenti al Piano Triennale Prevenzione e Corruzione	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 50%	Individuazione delle spese legittimate ed ammissibili. Ufficio cassa	100%	5%
Fase 2 – Peso 50%	Individuazione delle voci di entrata legittimate ed ammissibili. Servizi a terzi	100%	
Obiettivo di competenze / comportamento – Valore obiettivo 25%		100%	25%

Dirigente dell'Ufficio II -Trattamento giuridico ed economico del personale a tempo indeterminato e determinato

I Obiettivo operativo – Valore obiettivo 20%	Collaborazione con il direttore centrale delle risorse umane ed economiche per la redazione delle linee guida in materia di reclutamento di personale	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Predisposizione elaborato con articolazione della procedura	100%	20%
II Obiettivo operativo - Valore obiettivo 20%	Predisposizione delle procedure attuative dell'art. 20 d.lgs. 75 del 2017	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Scomposizione e individuazione dei costi delle risorse umane attribuite alle strutture	100%	20%
III Obiettivo operativo – Valore obiettivo 25%	Aggiornamento per il triennio 2018-2020 del piano assunzioni a tempo indeterminato	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 50%	Individuazione risparmio generato dalle cessazioni 2017	100%	21%
Fase 2 – Peso 50%	Pianificazione delle nuove risorse da acquisire	67%	
IV Obiettivo operativo – Valore obiettivo 20%	Attività connesse agli adempimenti in tema di trasparenza inerenti piano triennale prevenzione e corruzione	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Riesame delle procedure e adozione delle azioni di contenimento del rischio	100%	20%
Obiettivo di competenze / comportamento – Valore obiettivo 15%		100%	15%

Dirigente dell'Ufficio III -Reclutamento, borse di studio e formazione

I Obiettivo operativo - Valore obiettivo 30%	Collaborazione con il direttore centrale delle risorse umane ed economiche per la redazione delle linee guida in materia di reclutamento di personale	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – peso 30%	Verifica delle previsioni del regolamento per il reclutamento del personale ISS vigenti	100%	28%
Fase 2 – Peso 30%	Rimozione delle disposizioni contraddittorie e/o abrogate da disposizioni di legge o CCNL posteriori	100%	
Fase 3 – Peso 40%	Predisposizione di nuove linee guida per il conferimento delle borse di studio ISS	80%	
II Obiettivo operativo – Valore obiettivo 15%	Predisposizione delle procedure attuative dell'art. 20 d.lgs. 75 del 2017	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 20%	Analisi dei requisiti applicativi della legge Madia (art. 20, commi 1 e 2)	100%	14%
Fase 2 – Peso 40%	Elaborazione ed avvio di una procedura di stabilizzazione per il personale avente i requisiti dell'art. 20, comma 1 d.lgs. 75/2017	97%	
Fase 3 – Peso 40%	Elaborazione e pubblicazione di un bando di concorso riservato per il personale avente i requisiti dell'art. 20, comma 2 d.lgs. 75/2017	93%	
III Obiettivo operativo – Valore obiettivo 20%	Aggiornamento per il triennio 2018-2020 del piano assunzioni a tempo indeterminato	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Espletamento dei concorsi a tempo indeterminato: emanazione e pubblicazione bando di concorso; nomina commissione esaminatrice; attività istruttoria (esclusioni); ricezione atti C.E.; controlli di legittimità; approvazione graduatorie di merito; pubblicazione atti sul sito ISS; assunzioni in servizio vincitori con stesura contratto	100%	20%
IV Obiettivo operativo – Valore obiettivo 10%	Attività connesse agli adempimenti in tema di trasparenza inerenti piano triennale prevenzione e corruzione	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 60%	Adeguamento delle procedure operative relative alle nomine e alle composizioni delle commissioni esaminatrici di concorso (comprese le attività dei segretari)	100%	10%
Fase 2 – Peso 40%	Verifica delle dichiarazioni di incompatibilità dei membri delle cc.ee.	100%	
Obiettivo di competenze / comportamento – Valore obiettivo 25%		100%	25%

MODELLO DI SPERIMENTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEI FUNZIONARI

Funzionario 1 - Ufficio III - Reclutamento, Borse di studio e Formazione

I Obiettivo operativo - Valore obiettivo 45%	Collaborazione al Dirigente; coordinamento ed interoperabilità tra sezioni ed unità organizzative dell'ufficio sotto la supervisione del Dirigente	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 20 %	Co-redazione di linee guida in materia di reclutamento del personale e relative al regolamento delle borse di studio	80%	43%
Fase 2 – Peso 30%	Studio e aggiornamento del piano assunzioni a T.I. per il triennio 2018-2020	100%	
Fase 3 – Peso 40%	Gestione di pre/contenzioso c/o G.A. e G.O.	100%	
Fase 4 – Peso 10%	Studio innovazioni normative e attività di supporto nella risoluzione di problematiche giuridiche	100%	

II Obiettivo operativo - Valore obiettivo 20%	Opengovernment e progetti e-government; miglioramento di performances e di efficienza, qualità ed unità dei risultati	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica – Peso 100%	Riorganizzazione dei processi amministrativi e tecnico-operativi inerenti la gestione delle HR	100%	20%

Obiettivo di competenze / comportamento – Valore obiettivo 35%

100%

35%

Funzionario 2 - Ufficio III - Reclutamento, Borse di studio e Formazione

I Obiettivo operativo – Valore obiettivo 30%	Procedure concorsuali relative alla qualifica di Dirigente e ai profili di Dirigente di Ricerca, primo Ricercatore, Ricercatore e Funzionario di amministrazione	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 30 %	Espletamento concorsi a T.I. e procedure di selezione del personale ex art. 20 D.Lgs. 75/2017	80%	28%
Fase 2 – Peso 30%	Espletamento concorsi a T.D. e rinnovi dei contratti a T.D.	100%	
Fase 3 – Peso 40%	Espletamento delle procedure dei passaggi di livello ex art. 15 CCNL e procedure di selezione ex artt. 53 e 54 CCNL	100%	

II Obiettivo operativo - Valore obiettivo 20%	Praticare la trasparenza (accesso alle informazioni)	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Attuazione di misure operative di controllo e prevenzione della corruzione, anche nello svolgimento di incarichi di segretario delle CC.EE. di concorso, predisposte dal Dirigente	100%	20%

III Obiettivo operativo – Valore obiettivo 15%	Razionalizzare e ottimizzare le risorse nella responsabilità della gestione operativa della sezione Laureati	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Coordinamento, controllo e revisione di atti e procedure operative attuate dal personale impiegato nella sezione	100%	15%

Obiettivo di competenze / comportamento – Valore obiettivo 35%

100%

35%

Funzionario 3 - Ufficio III - Reclutamento, Borse di studio e Formazione

I Obiettivo operativo - Valore obiettivo 45%	Procedure concorsuali relative alla qualifica di Dirigente e ai profili di Dirigente di Ricerca, Primo Ricercatore, Ricercatore e Funzionario di amministrazione	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 30%	Procedure concorsuali relative alla qualifica di Dirigente e ai profili di Dirigente di Ricerca, Primo Ricercatore, Ricercatore e Funzionario di amministrazione	80%	42%
Fase 2 – Peso 30%	Espletamento concorsi a T.D. e rinnovi dei contratti a T.D.	100%	
Fase 3 – Peso 40%	Espletamento delle procedure dei passaggi di livello ex art. 15 CCNL e procedure di selezione ex artt. 53 e 54 CCNL	100%	

II Obiettivo operativo – Valore obiettivo 20%	Praticare la trasparenza (accesso alle informazioni)	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Attuazione di misure operative di controllo e prevenzione della corruzione, anche nello svolgimento di incarichi di segretario delle CC.EE. di concorso, predisposte dal Dirigente	100%	20%

Obiettivo di competenze / comportamento – Valore obiettivo 35%

100%

35%

Dirigente dell'Ufficio IV - Contratti

I Obiettivo operativo Valore obiettivo 10%	Predisposizione degli atti di competenza propedeutici alla programmazione biennale degli acquisti di beni e servizi di cui alla legge di stabilità 2016	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 50%	Ricognizione e analisi fabbisogno	100%	10%
Fase 2 – Peso 50%	Documento di programmazione biennale beni/servizi	100%	
II Obiettivo operativo Valore obiettivo 20%	Predisposizione atti per accordi quadro	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 30%	Individuazione accordi con un solo operatore o più operatori economici	100%	20%
Fase 2 – Peso 30 %	Individuazione categorie merceologiche	100%	
Fase 3 – Peso 40%	Individuazione della procedura di scelta del contraente corretta	100%	
III Obiettivo operativo – Valore obiettivo 15%	Verifica del rispetto dei prezzi di riferimento nelle procedure di acquisto di interesse dell'ente	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Verifica prezzi ANAC/CONSIP relativamente alle procedure di competenza dell'Ufficio	100%	15%
IV Obiettivo operativo – Valore obiettivo 20%	Verifica del rispetto dei tempi di pagamento dei fornitori	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Verifica del rispetto dei tempi di pagamento dei fornitori relativamente alle procedure di competenza dell'Ufficio	100%	20%
V Obiettivo operativo Valore obiettivo 10%	Attività connesse agli adempimenti in tema di trasparenza inerenti al Piano Triennale Prevenzione e Corruzione	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 50%	Verifiche relative al principio di rotazione anche attraverso una piattaforma di e-procurement	60%	8%
Fase 2 – Peso 50%	Verifica assenza cause di incompatibilità e potenziali conflitti di interesse concernenti RUP, presidenti e membri Commissioni giudicatrici	100%	
Obiettivo di competenze / comportamento – Valore obiettivo 25%		100%	25%

Dirigente dell'Ufficio V - Progetti e Convenzioni

I Obiettivo operativo – Valore obiettivo 10%	Collaborazione con il Direttore Centrale delle Risorse Umane ed Economiche per la predisposizione del Regolamento dei Brevetti	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica Peso 100%	Predisposizione di un regolamento in materia brevettuale che sostituisca il precedente di cui al decreto 27 giugno 2002.	80%	8%

II Obiettivo operativo – Valore obiettivo 25%	Adempimenti connessi alla gestione di rapporti di lavoro o di formazione con risorse a valere sui programmi di ricerca	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 50%	Adempimenti correlati alla fase di evidenza pubblica	100%	25%
Fase 2 – peso 10%	Formalizzazione del documento contrattuale	100%	
Fase 3 – Peso 40%	Adempimenti contabili e di gestione economica degli incarichi di collaborazione / formazione	100%	

III Obiettivo operativo – Valore obiettivo 25%	Adempimenti connessi alla formalizzazione di accordi di collaborazione e contratti di ricerca in ambito nazionale	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 50%	Redazione della bozza di ipotesi/accordo	100%	25%
Fase 2 – Peso 10%	Sottomissione della ipotesi accordo/contratto agli organi collegiali e successiva stipula	100%	
Fase 3 – Peso 40%	Adempimenti contabili e di gestione delle risorse stabilite nel piano economico di programma	100%	

IV Obiettivo operativo – Valore obiettivo 5%	Analisi e studio delle convenzioni commerciali per l'individuazione delle modalità gestionali	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase unica peso 100%	Analisi degli aspetti giuridici e contabili	100%	5%

V Obiettivo operativo – Valore obiettivo 5%	Gestione brevettuale	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo operativo
Fase 1 – peso 60%	Ricezione e pagamento delle fatture per spese di gestione brevettuale	100%	5%
Fase 2 – Peso 40%	Adempimenti contabili inerenti gestione di royalties attive	100%	

VI Obiettivo operativo – Valore obiettivo 5%	Attività connesse agli adempimenti in tema di trasparenza inerenti al Piano Triennale Prevenzione e Corruzione	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 –Peso 50%	Adempimenti istruttori in ordine alla costituzione delle Commissioni per le procedure di evidenza pubblica in materia di conferimento di incarichi di collaborazione	100%	5%
Fase 2 – Peso 50%	Adempimenti istruttori in ordine ad accordi che prevedano movimentazioni finanziarie da Istituto ad enti terzi	100%	

Obiettivo di competenze / comportamento – Valore obiettivo 25%		25%	
---	--	------------	--

Dirigente dell'Ufficio I - Affari Generali

I Obiettivo operativo - Valore obiettivo 15%	Attivare processi di diffusione e conoscenza tra il personale del regolamento in materia di accesso ai documenti amministrativi strutturando un sistema di rilevazione per verificarne la corretta applicazione	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 - Peso 40%	Tenuta e aggiornamento del data base informatico di registrazione delle istanze di accesso agli atti. Monitoraggio delle procedure	100%	15%
Fase 2 - Peso 40%	Verifica evasione di tutte le istanze	100%	
Fase 3 - Peso 20%	"Help desk" supporto giuridico richiesto dai Responsabili dei procedimenti di accesso	100%	

II Obiettivo operativo - Valore obiettivo 25%	Programmare, coordinare ed attivare ogni possibile azione in tema di "benessere del personale" sulla base delle direttive, circolari, buone prassi esistenti in materia con particolare riguardo alla parità di genere, alla mobilità sostenibile ed ai rapporti con il dopolavoro	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 - Peso 20%	Costituzione CUG	100%	25%
Fase 2 - Peso 20%	Attuazione convenzione con il Dopolavoro	100%	
Fase 3 - Peso 20%	Avvio di indagine sul Benessere organizzativo dell'ISS finalizzato alla conoscenza dei bisogni del personale	100%	
Fase 4 - Peso 40%	Stesura Regolamento Smartworking	100%	

III Obiettivo operativo - Valore obiettivo 25%	Completare la redazione del "massimario di scarto documentale e procedure di scarto della documentazione" e del "manuale per la gestione dei flussi documentali", ex art. 8 del dpcm 03/12/2013 e curarne la corretta applicazione - razionalizzazione spese postali	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 - Peso 20%	Individuazione dei documenti producibili dalle strutture amministrative e tecnico-scientifiche dell'Ente soggetti a scarto o a conservazione	100%	25%
Fase 2 - Peso 25%	Predisposizione del "Massimario di scarto" per la sottoposizione al Direttore Generale	100%	
Fase 3 - Peso 25%	Attivazione della Commissione di Sorveglianza sugli Archivi dell'Istituto Superiore di Sanità preposta allo scarto documentale: concreto avvio delle procedure di scarto	100%	
Fase 4 - Peso 30%	Riduzione spese postali	100%	

IV Obiettivo operativo - Valore obiettivo 10%	Curare gli adempimenti di competenza previsti dal p.t.a., dal ptpet e dal piano triennale della performance	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 - Peso 50%	Supporto al Mobility Manager	100%	10%
Fase 2 - Peso 50%	Nomina referenti Privacy	100%	

Obiettivo di competenze/ comportamento - Valore obiettivo 25%	88%	22%
--	------------	------------

Dirigente dell'Ufficio II - Contenzioso del lavoro e disciplinare. Applicazione normativa Anticorruzione e Trasparenza

I Obiettivo operativo - Valore obiettivo 15%	Attivare processi di diffusione e conoscenza tra il personale dei piani e regolamenti relativi a: a) prevenzione della corruzione e trasparenza; b) obblighi di pubblicità e trasparenza, strutturando un sistema di rilevazione per verificarne la corretta applicazione	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 - Peso 60%	Avviare sistemi di diffusione tra il personale del Regolamento Trasparenza	70%	13%
Fase 2 - Peso 40%	Attivazione sistema di rilevazione per verifica della corretta applicazione obiettivi Trasparenza	100%	

II Obiettivo operativo - Valore obiettivo 15%	Predisporre il regolamento sui procedimenti disciplinari	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 - Peso 10%	Studio ed analisi della vigente normativa/direttive/circolari con particolare riguardo alle disposizioni relative agli enti del SSN (Comparto Ricerca)	100%	12%
Fase 2 - Peso 70%	Formulazione proposta di disciplinare (regolamento/linee guida)	90%	
Fase 3 - Peso 20%	Diffusione tra il personale	30%	

III Obiettivo operativo - Valore obiettivo 20%	Definire i contenziosi ancora aperti con il personale recentemente stabilizzato perseguendo l'obiettivo di pervenire al loro ritiro o in subordine alla compensazione delle spese tra le parti e monitorare costantemente i costi	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 - Peso 40%	Promozione di azioni di conciliazione volte al ritiro della causa e alla compensazione delle spese di lite	100%	20%
Fase 2 - Peso 40%	Firma verbali di conciliazione extragiudiziale	100%	
Fase 3 - Peso 20%	Aggiornamento semestrale dell'impatto finanziario circa l'andamento dei costi	100%	

IV Obiettivo operativo - Valore obiettivo 15%	Aggiornare costantemente i dati presenti nella sezione "amministrazione trasparente" del sito	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 - Peso 20%	Analisi parametri aggregazione	100%	15%
Fase 2 - Peso 80%	Miglioramento sistema articolazione costi	100%	

V Obiettivo operativo - Valore obiettivo 10%	Curare gli adempimenti di competenza previsti dal p.t.a., dal PTPCT e dal piano triennale della performance	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 - Peso 10%	Supporto al Settore Informatico per l'attivazione di un sistema crittografato per la gestione delle segnalazioni	100%	10%
Fase 2 - Peso 30%	Elaborazione del Regolamento Whistleblowing	100%	
Fase 3 - Peso 30%	Elaborazione del Codice di Comportamento	100%	
Fase 4 - Peso 30%	Supporto OIV	100%	

Obiettivo di competenze/ comportamento - Valore obiettivo 25%	88%	22%
--	------------	------------

Direzione Generale - Dirigente dell'Ufficio Affari Istituzionali e Giuridici

I Obiettivo operativo - Valore obiettivo 15%	Fornire supporto al Direttore Generale ed al Direttore Centrale delle risorse umane ed economiche alla concreta attuazione di quanto previsto dall'art. 20 del Dlgs 75/17 in tema di superamento del precariato nelle P.A.	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 30%	Studio ed analisi della normativa con particolare riferimento alle disposizioni relative agli enti del comparto ricerca	100%	15%
Fase 2 – Peso 70%	Formulazione di proposte/soluzioni anche in forma verbale	100%	

II Obiettivo operativo - Valore obiettivo 15%	Fornire supporto alle diverse strutture, amministrative e scientifiche dell'Ente, in termini di consulenza giuridica	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 70%	Studio ed analisi della normativa con particolare riferimento alle disposizioni relative agli enti del comparto ricerca	100%	15%
Fase 2 – Peso 30%	Formulazione di proposte/soluzioni anche in forma verbale	100%	

III Obiettivo operativo - Valore obiettivo 15%	Fornire supporto, in termini di consulenza giuridica, alla predisposizione in proposte di adeguamento dello Statuto dell'ente e del ROF alle disposizioni normative contenute nel Dlgs 218/2016	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 Peso 34%	Studio ed analisi della normativa vigente circolari/direttive con particolare riguardo alle disposizioni relative agli enti del comparto ricerca	100%	15%
Fase 2 Peso 33%	Formulazione di proposte	100%	
Fase 3 Peso 33%	Stesura bozza documento finale	100%	

IV Obiettivo operativo - Valore obiettivo 10%	Fornire supporto giuridico alle Direzioni Centrali dell'Ente, in merito alla stesura dei Regolamenti/Linee guida di competenza	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 50%	Studio ed analisi della normativa vigente circolari/direttive con particolare riguardo alle disposizioni relative agli enti del comparto ricerca	100%	10%
Fase 2 – Peso 50%	Formulazione di proposte/soluzioni anche in forma verbale	100%	

V Obiettivo operativo – Valore obiettivo 10%	Porre in essere azioni volte alla deflazione del contenzioso, comprese le azioni di diffida finalizzate al recupero dei crediti vantati dall'Ente	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 50%	Acquisizione documentazione comprovante il credito trasmessa dall'Ufficio Bilancio	100%	10%
Fase 2 – Peso 50%	Istruttoria pratica ed inoltro eventuale diffida e coinvolgimento dell'Avvocatura Generale dello Stato in caso di mancato recupero del credito	100%	

VI Obiettivo operativo – Valore obiettivo 10%	Provvede all'attuazione degli adempimenti, di competenza, previsti dal Piano triennale delle attività e dal Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 50%	Studio/verifica della normativa in materia	100%	10%
Fase 2 – Peso 50%	Proposte di attuazione degli adempimenti di competenza	100%	

Obiettivo di competenze / comportamento – Valore obiettivo 25%		100%	25%
---	--	------	-----

Direzione Generale – Dirigente dell'Ufficio Logistica, Progettazione e Manutenzione

I Obiettivo operativo – Valore obiettivo 30%	Gestione e manutenzione del patrimonio dell'ente, all'impiantistica ed alla logistica	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 20%	Predisposizione del Programma Triennale delle Opere Pubbliche in carico all'Istituto con relativo aggiornamento annuale ed elenco lavori	100%	30%
Fase 2 – Peso 80%	Curare l'attuazione degli adempimenti di competenza previsti dal Piano triennale delle attività dell'Ente relativi alla prima annualità	100%	

II Obiettivo operativo - Valore obiettivo 30%	Efficientamento energetico delle strutture; ottimizzazione e razionalizzazione degli spazi; maggior sicurezza degli ambienti di lavoro	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 20%	Fase per l'affidamento delle attività di verifica delle progettazioni definitive relative al "Piano Straordinario degli Interventi" finanziato con mutuo CdP – Validazione delle progettazioni	100%	30%
Fase 2 – Peso 80%	Ottimizzazione e razionalizzazione degli spazi; maggior sicurezza degli ambienti di lavoro.	100%	

III Obiettivo operativo – Valore obiettivo 15%	Adempimenti previsti dal Piano Triennale della Corruzione e Trasparenza	Percentuale completamento Fase	Percentuale raggiungimento Valore obiettivo
Fase 1 – Peso 30%	Partecipazione a corsi di formazione	100%	15%
Fase 2 – Peso 70%	Mappatura dei processi a rischio	100%	

Obiettivo di competenze / comportamento – Valore obiettivo 25%	100%	25%
---	------	------------

Preso atto di quanto sopra esposto e dopo attento esame, si rileva che dalla documentazione relativa agli obiettivi assegnati dalle Direzioni centrali ai Dirigenti degli Uffici, dalla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2018, corredata delle griglie di rilevazione contenute nelle Schede degli Obiettivi assegnati, emerge l'uso di una corretta metodologia e una generale differenziazione di graduazione nel raggiungimento degli obiettivi.

Tutto ciò premesso, l'O.I.V. prende atto della Relazione sulla Performance 2018 approvata dall'Amministrazione e **valida la Relazione oggetto di esame, formulando al contempo le seguenti osservazioni:**

1. L'implementazione del Servizio di Controllo di Gestione iniziata nel 2018 deve proseguire nel corso degli anni successivi ed ai fini della valorizzazione del ciclo della performance è necessario un contestuale investimento nel settore informatico;
2. Sono necessari un pieno sviluppo del collegamento tra gli obiettivi del Piano e le risorse utilizzate oltre ad una maggiore integrazione con il bilancio per missioni e programmi utili ad una più immediata lettura delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili;
3. Le indicazioni date nell'anno 2018 dall'Ufficio per la Valutazione della Performance presso il Dipartimento della Funzione Pubblica in relazione alle

criticità rilevate nel Piano della Performance 2018-2020 debbono costituire una linea guida per la Amministrazione e l'OIV dell'ISS ai fini di un costante miglioramento;

4. Il documento del SVMP già in fase di elaborazione, deve essere tempestivamente adottato;
5. Le numerose iniziative e le attività rivolte agli *stakeholder* svolte dall'Istituto devono essere più puntualmente evidenziate.

Roma, 27 giugno 2019

Prof. Alberto Felice DE TONI

Firmato

Avv. Laura OLIVERI

Firmato

Dott. Sandro CAFFI

Firmato