



Ministero della Salute

Organismo indipendente di valutazione

Il Presidente

Allegati: 1

Al Sig. Ministro della Salute

Documento di validazione della Relazione sulla *performance* 2024 del Ministero della salute

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del d.lgs. n. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione, ha preso in esame la Relazione annuale sulla *performance* 2024 del Ministero della Salute approvata con decreto ministeriale del 27 aprile 2026 e trasmessa con nota DGRUEB-MDS-P 0015756 del 29/04/2026.

La validazione è stata svolta conformemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida per la Relazione annuale sulla *performance* n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, che sostituiscono le precedenti delibere della CiVIT n. 5/2012 e n. 6/2012.

L'OIV ha svolto la validazione sulla base di un'istruttoria finalizzata a verificare il rispetto dei criteri stabiliti dalla normativa vigente e dal paragrafo 4 delle predette Linee Guida.

L'attività di monitoraggio continuo del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni di cui al comma 4, lett. a) dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009, svolta in corso d'anno, ha fornito un importante contributo all'istruttoria relativa alla validazione.

Tutto ciò premesso, l'OIV **valida con osservazioni la Relazione annuale sulla *performance* 2024 del Ministero della Salute**.

L'analisi della metodologia, delle motivazioni e del processo che sono alla base della decisione assunta è descritta nel documento allegato, facente così parte integrante del presente provvedimento, e, in particolare, nel par. 6 – Conclusioni sono riportate le osservazioni formulate.

L'OIV avrà cura di verificare che il Ministero della Salute recepisca adeguatamente le suddette osservazioni e ne darà conto nella prossima Relazione sul funzionamento del Sistema.

Infine, si richiamano la circolare congiunta del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 3 gennaio 2024 e la previsione dell'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 che dispone: “ la verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile, sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64 ”.

A tal proposito, si rappresenta che la validazione non ha contemplato il tema della riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, in quanto non rientrante nelle competenze dell'OIV.

(O.I.V.)

Firmato dott. Giorgio DI GIORGIO



Ministero della salute
Organismo indipendente di valutazione

**La validazione da parte dell'OIV della Relazione sulla
performance 2024**



INDICE

1	PREMESSA.....	3
2	CRITERI DI VALIDAZIONE	4
3	FASI E SOGGETTI PROCESSO DI VALIDAZIONE.....	5
4	APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VALIDAZIONE	6
5	CRITERI DI VERIFICA	7
6	CONCLUSIONI.....	21



1 Premessa

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV), in base a quanto previsto dall'articolo 14, comma 4, lett. c) del decreto legislativo n. 150/2009 (di seguito decreto), valida la Relazione annuale sulla *performance* (di seguito Relazione), a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara, di immediata comprensione per i cittadini e gli altri utenti finali e assicurati al contempo visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

La Relazione oggetto di validazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto, ed è il documento che illustra, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Il processo di validazione della Relazione è svolto secondo le modalità definite dal Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri (DFP) nelle linee guida n. 3 (di seguito linee guida) emanate nel novembre 2018, che forniscono indicazioni anche in merito alle modalità di redazione della medesima Relazione.

In particolare, nelle predette linee guida la validazione della Relazione è intesa come “validazione” del processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale attuato dall'Amministrazione **e non può essere, pertanto, considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'Amministrazione medesima.**

La validazione della Relazione da parte dell'OIV concretizza il passaggio, formale e sostanziale, per l'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III del decreto.

La presente analisi integra il documento di validazione della Relazione sulla *performance* del Ministero della salute con riferimento all'anno 2024 ed è stata elaborata dall'OIV al termine del processo di validazione condotto in linea con quanto previsto nelle richiamate linee guida.

L'OIV valida la Relazione con osservazioni e di seguito vengono dettagliatamente indicate le motivazioni, anche al fine di consentire all'Amministrazione di ricercare idonee e future soluzioni,



volte a superare le osservazioni evidenziate, indicate nel paragrafo conclusioni della presente analisi, e sostenere, così, un processo di miglioramento continuo.

2 Criteri di validazione

Nel dettaglio il processo di validazione si articola nella verifica dei criteri individuati nelle linee guida citate in premessa.

In particolare, i criteri individuati sono:

- coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

In definitiva, la validazione si compone di due momenti salienti:



- il primo riguarda il processo attraverso il quale l'OIV effettua la verifica diretta della struttura, dei contenuti e degli allegati concernenti la Relazione nonché le analisi comparative e documentali;
- il secondo momento consiste nella formulazione del giudizio di sintesi, espresso in uno dei seguenti termini:
 - ✓ “non validato”;
 - ✓ “validato”;
 - ✓ “validato con osservazioni”.

Con riferimento alla Relazione annuale sulla *performance* 2024 del Ministero della Salute, il giudizio di sintesi è “validato con osservazioni” e viene formalizzato nel presente documento. Le osservazioni vengono riportate nelle conclusioni e l'OIV avrà cura di verificare che il Ministero abbia adeguatamente recepito le suddette osservazioni, dandone conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema.

Per l'attuazione dell'attività di verifica, propedeutica alla validazione, l'OIV ha sviluppato un processo individuando fasi e soggetti coinvolti, e ha definito un approccio metodologico utilizzabile nel corso del processo stesso.

3 Fasi e soggetti processo di validazione

Si sintetizzano di seguito le fasi e i soggetti coinvolti:

- Il Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio e la Direzione generale delle risorse umane e del bilancio hanno coordinato le attività di elaborazione della Relazione in collaborazione con l'Ufficio di Gabinetto e gli altri Dipartimenti interessati, che hanno fornito i contributi di rispettiva competenza, con il supporto metodologico della Struttura tecnica di misurazione della performance presso l'OIV;
- l'adozione della Relazione è stata effettuata con decreto ministeriale del 27 aprile 2026 e comunicata dalla Direzione generale delle risorse umane e del bilancio all'OIV con nota prot. DGRUEB-MDS-P 0015756 del 29/04/2026;
- la Relazione è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione per assicurarne la visibilità;



- L'OIV ha approfondito gli elementi utili per procedere alla validazione della Relazione, sulla base dell'approccio metodologico individuato;
- L'OIV ha elaborato e formalizzato il documento di validazione;
- L'OIV invia il documento di validazione all'Amministrazione che ne cura l'inserimento sul portale della performance gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri;
- la pubblicazione della Relazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione è integrata con il documento di validazione.

4 Approccio metodologico per la validazione

L'anno 2024 è stato caratterizzato dall'introduzione di un nuovo assetto organizzativo basato sui Dipartimenti a seguito della emanazione del D.P.C.M. n.196/2023 e si è ritenuto adottare un diverso approccio metodologico per la validazione della Relazione.

In particolare, lo strumento della griglia di analisi utilizzato in precedenza, basato sulla espressione di un giudizio di validazione sintetizzato in un punteggio, non si presta, in caso di modifica della struttura organizzativa, a poter essere utilizzato agevolmente per un riscontro temporale dell'evoluzione dei risultati oggetto del giudizio di validazione e per l'analisi dell'andamento progressivo o regressivo dei risultati.

Pertanto, per l'anno in esame l'OIV ha adottato un approccio metodologico basato sulla formulazione di un giudizio sintetico, per ciascuno dei criteri di verifica individuati nelle richiamate linee guida, desumibile dalle evidenze rilevate a seguito dell'esame diretto della Relazione (struttura, contenuti, completezza documentazione allegata), di un'analisi comparativa e documentale nonché di un giudizio finale conclusivo basato sulle risultanze dei predetti giudizi sintetici.



5 Criteri di verifica

Per ciascuno dei criteri di cui alle citate linee guida si riporta di seguito il giudizio sintetico.

A. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento.

Occorre preliminarmente ricordare che il Piano della performance è stato assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Pertanto, la verifica del criterio in questione è stata condotta avendo riguardo alla sezione Performance del PIAO 2024-2026, adottato con decreto del Ministro della salute 30 gennaio 2024 e successivamente aggiornato con decreto 22 marzo 2024.

Nella richiamata sezione per ciascun Dipartimento sono stati riportati un obiettivo specifico/strategico triennale e l'annesso obiettivo specifico/operativo annuale, individuati nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2024, adottata il 29 febbraio 2024 e registrata dalla Corte dei conti il 7 marzo 2024 al numero 477, e illustrati in una scheda multipla contenente i seguenti elementi: titolo obiettivo, descrizione sintetica delle finalità e delle modalità di realizzazione, peso, attività, responsabile /referente, stakeholder, tempi di realizzazione (data di inizio e completamento), priorità politica di riferimento, elementi di collegamento al bilancio dello stato (missione, programma di spesa, obiettivo nota integrativa, azione e risorse stanziare), indicatore, descrizione dell'indicatore, metodo di calcolo dell'indicatore, valore baseline, valore target, fonte dati, attività da realizzare per il raggiungimento dei singoli obiettivi operativi/specifici annuali con indicazione dei pesi, dei rispettivi indicatori, dei valori target, della data di inizio e fine, nonché delle eventuali criticità inclusi vincoli normativi.

Nella medesima sezione è stato fatto presente che *“oltre agli obiettivi specifici assegnati a ciascun centro di responsabilità amministrativa, rilevano gli obiettivi istituzionali annuali riguardanti le attività ricorrenti, gestite dagli uffici afferenti al medesimo centro di responsabilità amministrativa, determinati, nelle more dell'aggiornamento del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, nelle direttive di II e II livello, in corso*



di perfezionamento. Tali obiettivi, che completano la performance organizzativa prevista per l'anno 2024, saranno oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale del Ministero, nella medesima pagina nella quale è pubblicato il presente Piano”.

Si riporta di seguito una specifica del numero di obiettivi specifici/strategici triennali previsto per ciascun Dipartimento:

Dipartimento della prevenzione, della ricerca e delle emergenze sanitarie: 10;

Dipartimento della programmazione, dei dispositivi medici, del farmaco e delle politiche in favore del Servizio sanitario nazionale: 5;

Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio: 7;

Dipartimento della salute umana, della salute animale e dell'ecosistema (One Health), e dei rapporti internazionali: 8.

I predetti obiettivi specifici/strategici triennali sono stati declinati in obiettivi specifici/operativi annuali secondo la distribuzione che segue:

- Dipartimento della prevenzione, della ricerca e delle emergenze sanitarie: 32;
- Dipartimento della programmazione, dei dispositivi medici, del farmaco e delle politiche in favore del Servizio sanitario nazionale: 18;
- Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio: 25;
- Dipartimento della salute umana, della salute animale e dell'ecosistema (One Health), e dei rapporti internazionali: 23.

Dall'analisi della relazione in esame è emerso che sono stati rendicontati i già menzionati obiettivi specifici/strategici triennali, gli obiettivi operativi strategici annuali nonché gli obiettivi istituzionali annuali riguardanti le attività ricorrenti riportati nell'allegato 6.

B. Coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva (cfr. paragrafo 2.3.3) effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della salute (d'ora in poi Sistema), adottato con decreto del 18 dicembre 2018, stabilisce che la fase di valutazione della performance organizzativa si conclude con l'individuazione, per ogni obiettivo programmato, di un punteggio inerente il grado di raggiungimento che potrebbe



differire rispetto a quello effettivamente rilevato nel corso della misurazione, a seguito del verificarsi dei rischi/criticità identificati in sede di programmazione.

L'OIV ha effettuato il monitoraggio dell'attuazione della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, acquisendo ogni trimestre, per il tramite del sistema di monitoraggio in essere, i dati necessari dai titolari dei centri di responsabilità amministrativa attraverso un'opportuna reportistica.

Il monitoraggio rileva, nel corso dell'esercizio ed alla fine dello stesso, lo stato di realizzazione degli obiettivi, identificando gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi adottati, allo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi e altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi programmati.

Nei mesi di aprile, luglio, ottobre 2024 e gennaio 2025, ciascun titolare dei centri di responsabilità amministrativa, ha prodotto, per il tramite della piattaforma informativa dedicata, un report inerente gli esiti del monitoraggio per il trimestre di riferimento che sono stati oggetto di verifica da parte dell'OIV, che ha acquisito la documentazione dimostrativa del valore a consuntivo degli indicatori adottati ed ha approfondito le cause degli eventuali scostamenti e le modalità degli interventi correttivi adottati. Occorre evidenziare che in applicazione di quanto disposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n.1 del 3 gennaio 2024 recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41" nella richiamata Direttiva a ciascun Dipartimento è stato assegnato l'obiettivo strategico "Concorrere all'efficientamento dei processi di spesa del Ministero della salute", declinato nell'obiettivo operativo strategico "Garantire il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali afferenti alla struttura di riferimento" assegnato con successive direttive agli uffici generali e non.

In particolare, quest'ultimo obiettivo operativo strategico è stato assegnato agli uffici responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali ed è stato individuato con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge



30 dicembre 2018, n. 145, elaborato e rilevato sulla Piattaforma per i crediti commerciali (PCC).

L'Ufficio centrale del bilancio ha trasmesso i report estratti dalla citata piattaforma contenenti l'indicazione, per ciascun ufficio, dei dettagli afferenti alle singole fatture che hanno concorso al calcolo del predetto indicatore nonché al valore a consuntivo assunto.

Il Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio ha chiesto agli uffici che, in base al valore assunto a consuntivo del predetto indicatore su PCC, risultavano non aver conseguito l'obiettivo in questione di verificare le singole fatture il cui pagamento era stato effettuato oltre il termine di legge e di identificare l'eventuale sussistenza di motivate e incontrovertibili ragioni oggettive, esogene all'Amministrazione, che avevano comportato il verificarsi del ritardo e, conseguentemente, il mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Al fine di poter concludere il processo di valutazione della performance con la medesima nota è stato invitato ciascun Dipartimento a formulare all'Ufficio centrale del bilancio una richiesta di valutazione delle presupposte ragioni oggettive, che hanno impedito il conseguimento dell'obiettivo.

Ai fini meramente collaborativi l'Ufficio centrale del bilancio, con riferimento a quanto rappresentato dai singoli Dipartimenti e precisando che ogni valutazione ufficiale sarà resa solo in fase di controllo successivo di regolarità amministrativo contabile degli atti riguardanti il corretto riconoscimento della retribuzione di risultato, ha fornito riscontro alle richieste formulate.

Successivamente a quanto rappresentato dall'Ufficio centrale di bilancio i singoli Dipartimenti hanno effettuato autonomamente il ricalcolo definitivo dell'indicatore in questione, aggiornando il grado di realizzazione dell'obiettivo in esame sulla piattaforma informativa dedicata.

Al riguardo si rinvia alla circolare congiunta del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 3 gennaio 2024 e alla previsione dell'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 che dispone: " la verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile, sulla base degli indicatori



elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64 ”.

A tal proposito, si rappresenta che la validazione non ha contemplato il tema della riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, per quanto sopra esposto, non rientrante nelle competenze dell'OIV.

Per tutti gli altri obiettivi strategici riportati nella Relazione in esame è emerso che la valutazione della performance organizzativa risulta coerente con gli esiti del monitoraggio effettuato dall'OIV in linea con quanto previsto nel richiamato Sistema.

Inoltre, l'articolo 19 - bis del decreto legislativo n.150/2009, introdotto dal decreto legislativo n.74/2017, stabilisce che i cittadini, anche in forma associata, e gli utenti interni delle amministrazioni possono partecipare al processo di misurazione delle performance organizzative, comunicando direttamente all'Organismo il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati nonché per i servizi strumentali e di supporto.

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

Dai riscontri effettuati non risulta pervenuta alcuna comunicazione per quanto concerne l'anno 2024.

C. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano.

La Relazione esaminata illustra i risultati concernenti la performance organizzativa relativa agli obiettivi specifici triennali e annuali nonché agli obiettivi istituzionali assegnati.

In particolare, in relazione agli obiettivi specifici annuali il paragrafo 4.1.1 illustra con 40 tabelle introduttive i valori target e a consuntivo assunti dagli indicatori scelti per la loro misurazione e riporta anche la sintesi testuale dei risultati raggiunti.



Gli obiettivi istituzionali sono relazionati in 432 schede allegate alla Relazione mentre nel paragrafo 4.2.1. i risultati degli obiettivi specifici/strategici triennali sono presentati con un testo riepilogativo.

Inoltre, nel paragrafo 4.3.1 è stata inserita una tabella riepilogativa della performance organizzativa complessiva che riporta in modo schematico i risultati dei singoli obiettivi specifici triennali e dei rispettivi obiettivi annuali per tutti i centri di responsabilità.

In ordine ai risultati della performance individuale nel paragrafo 3.4 “Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali” in una apposita tabella è riportato il resoconto per il 2024 del contributo alla realizzazione degli obiettivi specifici e di quelli istituzionali per ogni dirigente di I fascia titolare del centro di responsabilità amministrativa.

Poi, la Relazione è stata corredata dall’allegato 5 concernente le risorse umane oggetto di valutazione della performance individuale che di seguito si riporta:

Tabella - Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	Personale oggetto di valutazione	Periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore		
		mese e anno (mm/aaaa)	Valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili (Capo Dipartimento)	4		SI			
Dirigenti di I fascia e assimilabili (Direttore Generale)	11	03/2026	NO			
Dirigenti di II fascia e assimilabili valutati	128	03/2026	NO	X		
Dirigenti Sanitari non struttura complessa valutati	433	03/2026	NO	X		
Non dirigenti valutati	1.630	03/2026	NO	X		
Totale	2.206					



D. Verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026 sono stati individuati i seguenti obiettivi connessi alla prevenzione corruzione:

- obiettivo di performance individuale, in relazione alla formazione obbligatoria in materia anticorruzione;
- obiettivi di performance organizzativa, in ordine alla revisione del Codice di comportamento ed all'avvio della mappatura dei processi dei nuovi uffici.

Questi ultimi sono stati declinati come di seguito indicato:

- "Garantire il contributo alla revisione del Codice di comportamento del Ministero della salute alla luce delle novelle legislative e contrattuali intervenute e integrazione degli istituti in esso disciplinati in considerazione delle specifiche esigenze del Ministero" che ha avuto come indicatore "Documento proposta integrazione/revisione", come valore target 1 e come peso 3%;
- "Garantire il contributo funzionale alla mappatura dei processi nell'ambito della nuova organizzazione del Ministero della salute" che ha avuto come indicatore "Documento ricognizione processi", come valore target 1 e come peso 2%.

La rendicontazione del risultato raggiunto in ordine ai predetti obiettivi istituzionali è stata riportata nelle schede allegate alla Relazione che, opportunamente analizzate, hanno restituito l'informazione del raggiungimento degli obiettivi in questione da parte di tutti gli uffici assegnatari.

Relativamente all'obiettivo di performance individuale collegato alla formazione obbligatoria in materia anticorruzione si rappresenta quanto segue.

Nella nota concernente la programmazione delle attività istituzionali e l'assegnazione degli obiettivi di performance individuale per l'anno 2024 (prot. DGPOB 13584 dell'8.4.2024) è stato disposto che tra le materie oggetto delle ventiquattro ore di formazione, previste dalla Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 e oggetto dell'obiettivo di performance individuale per tutti i dirigenti e i funzionari, rientrasse obbligatoriamente quella concernente la tematica dell'anticorruzione.



La prescritta formazione è stata effettuata così come risulta nel paragrafo 3.1.4.2 della Relazione.

Per quanto riguarda la trasparenza si precisa che nella richiamata nota è stato previsto che a tutti i dirigenti responsabili della trasmissione dei dati per i quali è fatto obbligo di pubblicazione fosse assegnato l'obiettivo individuale "Attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza", che doveva avere come indicatore "adempimenti di competenza attuati / adempimenti di competenza", come valore target 100% e come peso 5%.

Il prescritto obiettivo individuale è stato raggiunto dai soggetti assegnatari così come è stato riscontrato nel paragrafo 3.1.4.3 della Relazione.

E. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.

Nelle schede degli obiettivi specifici triennali e operativi annuali della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2024 in ordine agli indicatori utilizzati per la misurazione dell'obiettivo è stata prevista una specifica casella dedicata alla identificazione e illustrazione del metodo di calcolo dell'indicatore scelto.

In sede di monitoraggio trimestrale il richiamato metodo di calcolo è stato verificato per tutti gli obiettivi previsti nella citata Direttiva, avendo riguardo ai dati a consuntivo utilizzati per la determinazione del valore finale assunto dall'indicatore acquisiti dalle fonti individuate nella fase di pianificazione.

In sede di monitoraggio semestrale degli obiettivi istituzionali, i valori finali assunti dagli indicatori individuati per la loro misurazione sono stati determinati utilizzando i dati rilevati dalle rispettive fonti, pur in assenza di un sistema di controllo di gestione.

In particolare, dall'esame delle schede allegate alla Relazione, concernenti gli esiti del monitoraggio degli obiettivi istituzionali, si rileva che nel riquadro "Note (vincoli o criticità, fonti dati e metodo di calcolo degli indicatori)" le informazioni relative al metodo di calcolo risultano presenti per i richiamati indicatori, ma non per l'intera totalità degli obiettivi indicati.



F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione).

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione in esame concernenti la rendicontazione di alcuni degli obiettivi di performance organizzativa di particolare rilevanza per il conseguimento della missione istituzionale del Ministero della salute, hanno manifestato un adeguato grado di affidabilità in quanto alcuni di essi sono risultati riscontrabili anche mediante l'accesso a fonti esterne all'Amministrazione.

Inoltre, dall'esame delle schede allegate alla Relazione, concernenti gli esiti del monitoraggio degli obiettivi istituzionali, nel riquadro "Note (vincoli o criticità, fonti dati e metodo di calcolo degli indicatori)" sono emerse alcune delle seguenti fonti esterne riferibili ad alcuni degli obiettivi rendicontati:

- Piattaforma crediti commerciali per la consuntivazione del valore concernente gli indicatori tempo medio di pagamento e tempo medio di ritardo utilizzati per misurare l'obiettivo "Garantire il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali afferenti alla struttura di riferimento" la cui previsione è stata richiesta con la circolare congiunta n.1 del 2024 della Ragioneria generale dello Stato e del Dipartimento della funzione pubblica;
- L'Allegato al Documento di finanza pubblica 2025 contenente le Relazioni dei Ministeri sul grado di raggiungimento degli obiettivi di spesa 2023- 2025 e 2024-2026 connesso all'obiettivo avente ad oggetto l'analisi, la valutazione e la revisione della spesa, previsto dall'articolo 8 del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 7 agosto 2023 obiettivo;
- Decreti ministeriali;
- Accordi Stato Regioni e Province Autonome;
- Piani nazionali tematici in materia di tutela della salute (esempio Piano nazionale prevenzione);
- Pubblicazioni sul sito istituzionale;
- Monitoraggi sul sito Italia domani in ordine alla Missione 6 del Piano Nazionale di Ripresa e resilienza e al Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC);



- Nuovo sistema gestionale integrato (INIT) a supporto dei processi contabili nell'ambito dell'Enterprise resource planning (ERP) della Ragioneria generale dello Stato;
- Attività di negoziazioni gestite in bilaterale e multilaterale relativamente a barriere sanitarie di accesso ai mercati;
- Portale mercato elettronico della pubblica amministrazione;
- Piattaforma Web Analytics Italia concernente le statistiche dei visitatori dei siti della pubblica amministrazione;
- Piattaforma Syllabus relativa alla formazione del capitale umano della pubblica amministrazione;
- Portale unico sviluppato dalla Ragioneria Generale dello Stato (MEF) per monitorare, rendicontare e controllare i progetti del PNRR (Sistema ReGIS);
- Sistema per la gestione integrata della contabilità economica e finanziaria per le Amministrazioni Centrali dello Stato (Sistema SICOGE);
- Sistema informativo europeo dell'assistenza amministrativa tra autorità europee (IRASFF /AAC System e FFnet);
- Sistema REV (Ricetta Elettronica Veterinaria), gestito tecnicamente dal Centro Servizi Nazionale dell'IZSAM per il Ministero della Salute;
- Sistema Informativo Veterinario Integrato nazionale SINTESI (ora S.INTE.S.I.S. Sistema INTEgrato Scambi, Importazioni, Stabilimenti);
- TRACES (TRADE Control and Export System) piattaforma informatica veterinaria per la segnalazione, la certificazione e il controllo delle importazioni, delle esportazioni e degli scambi di animali e prodotti di origine animale;
- Sistema informatico RaDISAN che raccoglie i dati ufficiali sui controlli analitici in materia di sicurezza alimentare;
- Portale dei Sistemi Informativi Veterinari che raccoglie e presenta i dati, sanitari e non, utili al governo del sistema nazionale della Sanità Animale e Sicurezza Alimentare;
- Sistema di "rapid alert" (Ewrs) che raccoglie le prime segnalazioni di casi sospetti o di sequenziamenti parziali.

Sono riportati, altresì, anche i dati provenienti da fonti interne che, in base all'analisi effettuata sulle schede allegate alla Relazione, risultano essere prevalenti e gestite con



applicativi in uso al Ministero della salute quali ad esempio Nuovo Sistema Informativo Sanitario, DOCSIPA, posta elettronica istituzionale, portale del Ministero della salute.

Tali fonti, tra le quali non emerge il sistema di controllo di gestione in quanto non presente, sono accessibili dall'OIV per le verifiche del caso e contraddistinte da autoreferenzialità.

- G. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione.

Occorre preliminarmente evidenziare che in fase di pianificazione strategica per ogni singolo obiettivo operativo strategico nelle rispettive schede inserite nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2024 sono state indicate, per ciascuna delle attività da realizzare per il raggiungimento dello stesso obiettivo, le eventuali criticità inclusi i vincoli normativi.

Nel corso dell'anno in esame è stato effettuato il prescritto monitoraggio dell'attuazione della già menzionata Direttiva attraverso la piattaforma informatizzata in essere, che ha consentito la rilevazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti.

Ciascun centro di responsabilità amministrativa ha indicato, nell'apposito campo previsto dalla predetta piattaforma, le eventuali criticità rilevate nel corso dello svolgimento del ciclo di gestione degli obiettivi operativi strategici assegnati.

Le criticità rappresentate dai centri di responsabilità amministrativa hanno riguardato prevalentemente l'obiettivo operativo strategico concernente l'efficientamento dei processi di spesa del Ministero della salute attraverso il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali afferenti alla struttura di riferimento. In particolare, la criticità rappresentata ha riguardato sinteticamente la complessità e la durata delle procedure amministrative - contabili propedeutiche da completare in tempo per consentire il pagamento delle fatture interessate non oltre il termine dei trenta giorni previsti e la disponibilità non immediata delle risorse finanziarie (competenza e cassa) necessarie per effettuare il pagamento nei termini previsti.



Nel corso dell'anno in questione si rappresenta che nessun centro di responsabilità amministrativa ha presentato richiesta di rimodulazioni/modifiche in merito agli obiettivi assegnati.

Inoltre, la presenza in linea generale di percentuali di raggiungimento degli obiettivi pari al 100% è l'espressione di una pianificazione improntata molto alla prudenza e poco a sfide stimolanti ed ambiziose.

H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano.

Il processo di processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione in esame è risultato nel suo insieme coerente con gli elementi previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Inoltre, la richiamata coerenza è stata riscontrata positivamente anche per gli obiettivi di performance non inseriti nel Piano e definiti nella nota concernente la programmazione delle attività istituzionali e l'assegnazione degli obiettivi di performance individuale per l'anno 2024 (prot. DGPOB 13584 dell'8.4.2024).

I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP.

Con riferimento al criterio in questione, l'OIV ha svolto una verifica della conformità della Relazione rispetto al Decreto Legislativo n.150 del 2009 e alle linee guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica riscontrando in linea generale una accettabile conformità, tranne che per il rispetto del termine normativo di scadenza del 30 giugno 2025 previsto per l'adozione e la pubblicazione della Relazione annuale validata dall'OIV.

Per quanto concerne le richiamate linee guida si rappresenta che nella relazione in questione sono presenti i seguenti prescritti contenuti: i principali risultati raggiunti; l'analisi del contesto e risorse; la misurazione e valutazione della performance organizzativa; il processo di misurazione e valutazione della performance.

È stata riscontrata anche la presenza del bilancio di genere quale allegato 1 alla Relazione in ossequio a quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, lett. b, d.lgs. 105/2009.



Inoltre, non sono state formulate richieste di rimodulazione degli obiettivi specifici previsti nella Direttiva valutabili dall'OIV ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del d.lgs. 105/2009.

È stata anche verificata la presenza di un riferimento, in termini di rendicontazione, agli obiettivi per la promozione delle pari opportunità di cui all'articolo 8, comma 1 lettera h) del d.lgs. 105/2009.

In particolare, in relazione al benessere del personale e alla parità di genere nonché agli obiettivi di inclusione da perseguire nell'ambito dell'attività del disability manager, nell'ottica di promuovere una partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutte le strutture ministeriali, è stato assegnato agli uffici non generali l'obiettivo istituzionale "Garantire la tenuta del registro delle risorse umane in condizioni di vulnerabilità del Ministero della salute".

Con il già menzionato obiettivo si è inteso garantire, nel rispetto delle vigenti norme in materia di privacy, l'aggiornamento della mappatura fisica delle risorse umane vulnerabili in servizio presso le sedi centrali del Ministero della salute e la sua presenza ha consentito il riscontro anche di quanto previsto in termini di performance per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità (d. lgs. 13 dicembre 2023, n. 222).

Per quanto concerne l'applicazione di quanto disposto dagli articoli 14, comma 4 bis e 19 bis, comma

5 del d. lgs. n.150/2009 il paragrafo 2.1.4.4 "Livello di salute relazionale" riporta i risultati relativi al grado di soddisfazione dei cittadini-utenti espresso in relazione alle richieste formulate all'Ufficio relazioni con il pubblico (URP).

Inoltre, relativamente alla comunicazione diretta all'OIV da parte dei cittadini utenti in ordine al proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati dall'amministrazione si richiama quanto riportato in merito al precedente criterio B).

L'elaborazione della Relazione è stata curata dal Dipartimento dell'amministrazione generale, delle risorse umane e del bilancio e dalla Direzione generale delle risorse umane e del bilancio in collaborazione con gli altri Dipartimenti interessati che hanno fornito i contributi di rispettiva competenza.

Lo schema di Relazione è stato successivamente presentato all'Ufficio di gabinetto che lo ha sottoposto alla valutazione dell'Organo di indirizzo politico per la definizione finale e



successiva adozione con D. M. del 27 aprile 2026 nel rispetto di quanto previsto dall'art. 15, co. 2, lett. B) del d. lgs. n.150/2009.

J. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).

La Relazione in esame è costituita da un documento principale redatto in 184 pagine che, con rappresentazioni grafiche e tabellari (10 figure e 13 tabelle), riportate nel 46 % del totale delle pagine, illustra e comunica adeguatamente i dati e le informazioni di *accountability* riguardanti le performance espresse dall'Amministrazione nel periodo di riferimento, agevolandone la loro leggibilità e fruizione da parte degli stakeholder interessati.

In particolare, i sei allegati tecnici alla Relazione consentono un approfondimento di dettaglio dei richiamati dati e informazioni, ottenendo un risultato positivo in termini di equilibrio tra la necessità di soddisfare l'esigenza di sintesi e la esigenza di garantire la massima trasparenza.

K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

La Relazione in esame risulta essere elaborata con un linguaggio uniformato ad una adeguata chiarezza e usabilità per lo stakeholder interessati, con alcuni rinvii a norme o ad altri documenti esterni.

In ordine alla coerenza con le linee guida, nella parte iniziale essa presenta un indice, che consente al lettore di avere contezza della sua articolazione e ne facilita la leggibilità, nonché un elenco delle tabelle e figure, che nel corso del documento sono utilizzate per effettuare le necessarie rappresentazioni sintetiche dei dati e delle informazioni di *accountability*.



6 Conclusioni

Successivamente alla conclusione del ciclo di gestione della *performance* 2024 è stato svolto il processo di validazione della Relazione, utilizzando per l'anno in questione un diverso approccio metodologico basato sulla valutazione dei singoli criteri individuati nelle richiamate linee guida per la valutazione del documento adottato dall'Amministrazione.

In linea generale, l'assegnazione dell'obiettivo operativo strategico trasversale "Garantire il rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali afferenti alla struttura di riferimento" ha rappresentato un primo passo fatto dall'Amministrazione verso una performance organizzativa la cui misurazione e valutazione è stata effettuata con indicatori e target "maggiormente motivanti".

Tale percorso migliorativo basato sulla previsione di obiettivi "più sfidanti" dovrà proseguire nel futuro consolidandosi nei processi di pianificazione e programmazione dell'Amministrazione.

Si ribadisce anche in questa sede che è auspicabile il potenziamento dell'utilizzo di indicatori multidimensionali, per misurare le dimensioni della *performance* organizzativa, con l'indicazione di valori target baseline e benchmark nonché di strumenti per valorizzare le risorse umane dal punto di vista quali/quantitativo espresso nel raggiungimento della missione istituzionale dell'Amministrazione.

Per quanto concerne il percorso di miglioramento della descrizione, del metodo di calcolo e della qualità dei dati in ordine agli indicatori scelti per la misurazione della performance organizzativa, si rilevano segnali della sua prosecuzione da parte dell'Amministrazione che dovrà impegnarsi a sostenerlo anche nelle pianificazioni e programmazioni future.

Per quanto concerne la tematica delle pari opportunità si richiama quanto riportato al criterio I) relativo alla conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP.

Inoltre, l'Amministrazione è auspicabile che intervenga nella individuazione di indicatori per la misurazione dell'*outcome*, pur essendo consapevoli che la complessità del contesto in cui il Ministero si trova ad esercitare la sua funzione istituzionale, soprattutto per quanto concerne il concorso di livelli diversi di governo (Stato e Regioni) nella soddisfazione dei bisogni di salute dei cittadini, non ne agevola la costruzione.



In ultimo, a seguito della recente riorganizzazione del Ministero risulta fondamentale procedere ad un aggiornamento della mappatura degli *stakeholder* e sviluppare per tutta l'Amministrazione strumenti strutturati di rilevazione del loro grado di soddisfazione (*customer satisfaction*), consentendo agli stessi la valutazione partecipativa della performance espressa dall'Amministrazione.