

L'Organismo indipendente di valutazione della performance dell'Istituto superiore di sanità

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, riguardante l'“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, e successive modifiche, e in particolare l'articolo 7, comma 1, che prevede l'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;

VISTE le indicazioni del Dipartimento della funzione pubblica contenute nelle Linee guida n.2 del dicembre 2017 in materia di elaborazione dei sistemi di misurazione e valutazione della *performance* nei Ministeri, nelle Linee guida n.4 del novembre 2019 in materia di valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche e nelle Linee guida n.5 del dicembre 2019 in materia di misurazione e valutazione della *performance* individuale;

VISTO lo schema di Sistema di misurazione e valutazione della *performance* trasmesso dall'Istituto ai fini del relativo parere dell'OIV;

CONSIDERATO che ai sensi e per gli effetti previsti dal richiamato articolo 7, questo Organismo è chiamato ad esprimere il proprio parere obbligatorio e vincolante, in ordine al predetto Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;

RITENUTO che il suddetto documento recante il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* elaborato dall'Istituto, è conforme al quadro normativo di riferimento sopra richiamato, coerente con il quadro organizzativo interno ed in linea con l'impianto metodologico della programmazione strategica dell'Istituto medesimo, e che esso trova applicazione partire dal Ciclo della *performance* 2025;

CONSIDERATO altresì che la declinazione della *performance* organizzativa è conforme alle cennate indicazioni emanate del Dipartimento della funzione pubblica e che risulta correttamente coniugata sotto il profilo dell'orizzonte strategico, pluriennale e annuale;

CONSIDERATO inoltre che per quanto attiene alla *performance* individuale, le scelte compiute dall'Amministrazione sono in linea con la normativa vigente, riguardando sia gli obiettivi, organizzativi e individuali, che i comportamenti organizzativi e professionali;

RITENUTO che sussistono tutte le condizioni e gli elementi per poter formulare il proprio parere

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

all'adozione da parte dell'Istituto superiore di sanità del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - anno 2025, con le indicazioni e i suggerimenti formulati nell'allegato A, che devono intendersi di natura facoltativa, che formano parte integrante del presente parere.

Allegato A

1. Approfondire la questione riguardante la valutazione dei ricercatori e tecnologi alla luce della recente nota del 20 gennaio 2025 del Ministro per la pubblica amministrazione in materia di trattenimento in servizio dei dipendenti pubblici. Come è noto infatti essa condiziona la possibilità di trattenimento **alla valutazione del merito**. Nel senso che non potranno essere trattenuti in servizio i dipendenti che, tra l'altro, non abbiano conseguito una **valutazione della performance ottima o eccellente** (a seconda delle definizioni date nei diversi SMVP). E' questo il punto che interferisce con il SMVP della performance.

La questione in parola pone tra l'altro la necessità di affrontare il tema della valutazione di tutti i ricercatori e tecnologi

2. collegare la valutazione della performance individuale con il codice di comportamento, allo scopo prevedendo che anche in presenza del raggiungimento degli obiettivi, il mancato rispetto del Codice può comportare comunque una decurtazione dei premi proporzionalmente alla violazione commessa;
3. dare applicazione alla nota del Ministro per la pubblica amministrazione del 20 gennaio 2025, per la parte riguardante i giudizi di merito più elevato da applicare al personale che chiede di permanere in servizio, individuando anche il periodo in cui tali giudizi devono essere stati ottenuti;
4. prevedere quale obiettivo individuale dei dirigenti la capacità di differenziare i giudizi sul personale valutato ai sensi di quanto previsto dal d.lgs n. 150 del 2009;
5. dare applicazione al d.lgs n. 150 del 2009 in riferimento alla differenziazione dei giudizi a cui deve corrispondere una effettiva differenziazione dei premi;

6. Individuare un soggetto diverso dal CUG nello svolgimento delle procedure di conciliazione, atteso che esso non ha alcuna competenza in materia di misurazione e valutazione della performance. Si suggerisce a tal proposito la costituzione di un apposito Comitato di conciliazione formato da soggetti che rivestano incarichi apicali nell'Istituto e che non siano in posizione di incompatibilità con i soggetti valutati o che abbiano già preso parte nel precedente procedimento di valutazione.

Dott.ssa Anna Sirica (Presidente)

Dott. Marco Spiniello (Componente)

Firmatario: MARCO SPINIELLO

Data: 01/04/2025 18:07:35 GMT

Dott. Adriano Scaletta (Componente)