

## **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;

**VISTA** anche la recente direttiva 28 novembre 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione recante nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance;

**CONSIDERATO** che ai sensi e per gli effetti previsti dal citato articolo 7, questo Organismo è chiamato ad esprimere il proprio parere obbligatorio 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;

**CONSIDERATO** che il presente Sistema, che trova applicazione partire dal Ciclo della *performance* 2024, deve tenere conto anche delle indicazioni recate dalla cennata direttiva 28 novembre 2024 e che eventualmente si provvederà successivamente al conseguenziale adeguamento delle disposizioni ivi contenute nel presente SMVP

## ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

all'adozione da parte dell'Istituto superiore di sanità del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - anno 2024 -per le motivazioni allegate al presente atto (all.1), con le indicazioni e i suggerimenti contestualmente formulati nell'allegato 2.

### **Parere sul Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'ISS-Allegato 1**

Il contenuto del SMVP risulta coerente con la normativa vigente e, in particolare, con gli articoli 7, 8 e 9 del d.lgs. n.150 del 2009, e successive modifiche.

Esso è altresì coerente con il contesto organizzativo interno dell'Istituto.

La declinazione della *performance* organizzativa è chiara e conforme alle cennate indicazioni emanate del Dipartimento della funzione pubblica. Parimenti risulta correttamente declinata solo il profilo dell'orizzonte strategico, pluriennale e annuale.

Per quanto attiene alla *performance* individuale, le scelte compiute dall'Amministrazione sono in linea con la normativa vigente, riguardando sia gli obiettivi che i comportamenti organizzativi e professionali, così come corretta è la metodologia per il calcolo della medesima. Corretto è altresì il processo di valutazione che è stato individuato per le diverse figure, dirigenziali e non, che sono coinvolte, a diverso titolo, nella gestione del Ciclo della *performance*, che consente con chiarezza la formulazione del giudizio finale di valutazione.

Le fonti e le tipologie di indicatori individuati per la rilevazione della *performance* sono idonei a rappresentare in modo efficace e completo la complessità dell'amministrazione e gli obiettivi da realizzare, con particolare riferimento allo stato delle risorse umane, economico-finanziarie e strumentali, all'efficacia ed efficienza, all'impatto che la *performance* determina sui principali destinatari in termini di creazione di nuovo valore pubblico per i medesimi.

Anche la reportistica appare idonea a fornire, ai decisori e all'Organismo indipendente di valutazione, gli strumenti in grado di consentire lo svolgimento delle proprie funzioni di valutazione per i diversi ambiti di competenza.

Apprezzabili sono poi le modalità di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti, interni ed esterni, e dei cittadini, seppure la valutazione partecipativa è stata prevista solo a titolo sperimentale.

Le fasi del Ciclo della *performance* sono esaustivamente scandite nel documento, con particolare riguardo sia alla dimensione di sistema che temporale, così come chiari sono i ruoli affidati ai principali attori coinvolti nella gestione del Ciclo della *performance*.

Adeguate spazio è stato dato alle procedure di conciliazione, che si ritengono corrette e coerenti con il quadro organizzativo interno, mediante la individuazione di diversi soggetti chiamati alla composizione delle divergenze e alla formulazione delle conseguenti decisioni finali, distintamente per il personale dirigente e non dirigente.

## **suggerimenti – Allegato 2**

### **Premessa**

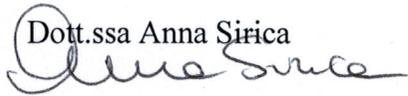
L' OIV, come è noto, è chiamato, ai sensi e per gli effetti previsti dal d.lgs. vo n. 150 del 2009, e successive modificazioni recate da ultimo con il d.lgs.vo. n. 74 del 2017, a formulare il proprio parere, che ha natura obbligatoria e vincolante, sul Sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, secondo quanto previsto dalle linee guida n. 2 del 2017, in materia di adozione dei sistemi di misurazione valutazione della performance, fornisce il supporto metodologico lungo tutto il ciclo della performance.

Sulla base di quanto precede, espresso il parere favorevole sullo schema di Sistema trasmesso al Collegio, con il presente allegato si forniscono, di seguito, i suggerimenti di natura meramente facoltativa da tenere in considerazione ai fini di un ulteriore miglioramento del testo, ovvero in occasione del prossimo aggiornamento.

Si riportano, di seguito, i suggerimenti del Collegio in merito all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance 2024 ovvero da prendere in considerazione successivamente

1. Prevedere che tutto il personale dell'Istituto, ad eccezione dei ricercatori e dei tecnologi non aventi incarichi di responsabilità di struttura, venga progressivamente assoggettato alla valutazione della performance, a prescindere dalla previsione della corresponsione dei premi di cui al titolo III del d.lgs n. 165 del 2001, e successive modificazioni, tenuto conto che gli esiti della valutazione hanno anche altre finalità.
2. Prevedere che la valutazione della performance organizzativa dell'ISS nel suo complesso assuma una specifica rilevanza nella valutazione di ciascuna categoria di personale, eventualmente con un peso diverso, con criteri di diretta proporzionalità e responsabilità, a seconda del ruolo svolto dai diversi soggetti nell'amministrazione. A mero titolo esemplificativo dovrebbe pesare maggiormente per il Direttore Generale, ancor meno per i dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale e per altri profili apicali, così via via a scendere nella scala gerarchica. A tale riguardo si ricorda che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa a livello di ente costituisce uno specifico compito dell'OIV;
3. Introdurre, a tendere, criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi differenziati per ciascuna categoria di personale, dirigente e non, attraverso descrittori riferiti ad evidenze riscontrabili.
4. Introdurre, dopo il periodo di sperimentazione previsto nell'attuale aggiornamento del SMVP, la valutazione partecipativa nella misurazione e valutazione della performance quale misura ordinaria, tenuto conto di quanto previsto dalle apposite linee guida del Dipartimento della funzione pubblica n. 4 del novembre 2019, da parte dei cittadini/utenti interni, anche in forma sperimentale nella fase di avvio.
5. Collegare maggiormente la valutazione della performance individuale con il codice di comportamento.
6. Stabilire l'arco temporale entro cui considerare l'incarico dirigenziale valutabile ai fini della performance individuale nei casi di cessazione o altra causa di assenza dal servizio.
7. In fase di valutazione individuale dei dirigenti prevedere una verifica in presenza di provvedimenti definitivi emessi dall'autorità giudiziaria per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni istituzionali per le successive determinazioni di competenza.
8. Valutare se affidare, in luogo della già prevista validazione nel SMVP del 2019, la proposta di valutazione dei dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale all'Organismo indipendente di valutazione della performance, ferma restando la valutazione dal Direttore Generale.
9. Prevedere il parere preventivo dell'OIV sull'adeguatezza metodologica di indicatori e target degli obiettivi previsti nel Piano integrativo di attività ed organizzazione – PIAO.

10. Dare progressiva attuazione alle recenti direttive 28 e 29 novembre 2023, recanti, rispettivamente, indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, ed il riconoscimento, la prevenzione ed il superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme, che approvate recentemente non hanno trovato che parziale attuazione nell'aggiornamento del SMVP 2024.
11. Arricchire il documento con esempi concreti riguardanti l'applicazione delle metriche individuate alla performance dei diversi soggetti valutati.

Dott.ssa Anna Sirica  


Dott. Adriano Scaletta



Dott. Marco Spiniello

