



Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2016

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

Il presente documento di validazione della "Relazione sulla Performance 2016" costituisce un adempimento, previsto dal succitato articolo 14, comma 4, letto c), del D. Lgs. 150 del 2009, che attribuisce efficacia alla relazione stessa.

Innanzitutto, occorre ricordare che il 2016 è stato un anno di svolta per l'ISS, in quanto è stato portato a termine il processo di riordino dell'Istituto avviato negli anni precedenti, con conseguenti significativi risultati e ricadute per quanto riguarda il ciclo della *performance* organizzativa e individuale, come già dettagliatamente riportato nella Relazione sulla performance relativa all'anno 2016, che viene integralmente richiamata.

Va poi aggiunto che l'entrata in vigore del nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (ROF) adottato con decreto interministeriale del 2 marzo 2016, ha determinato una diversa articolazione dell'area amministrativa ed ha portato, soprattutto nel secondo semestre del 2016, una conseguente redistribuzione delle competenze delle due Direzioni Centrali ed alla necessità di programmare in due diverse fasi le attività e gli obiettivi dell'anno.

Nell'ottica del completamento della fase di riordino dell'Istituto il Direttore Generale ha confermato ai Direttori Centrali, anche per il 2016, gli obiettivi per individuati per il biennio 2015-2016 riguardanti *"lo sviluppo di una strategia che consenta di incrementare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, consolidando il processo di riorganizzazione dell'Istituto avviato con il D.Lgs. n. 106/2012"*: ciò in conformità agli obiettivi strategici individuati con nota in data 02/03/2016 dal Presidente dell'Istituto.

AFDT

Successivamente al monitoraggio semestrale, si è reso necessario adeguare anche il ciclo della *performance* ai cambiamenti che hanno riguardato le strutture amministrative dell'Ente e i Direttori Centrali hanno provveduto ad integrare gli obiettivi assegnati ad inizio ciclo che facevano riferimento alla vecchia articolazione degli uffici con nuovi obiettivi riferibili ai nuovi e diversi uffici dirigenziali di I e II fascia, come previsti dal ROF.

In data 28/06/2017 è stata trasmessa dal Direttore Generale dell'Istituto a questo O.I.V. la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2016 approvata dal C.d.A nella seduta del 27/06/2017, che ha riunito le dettagliate relazioni dei dirigenti relative sia al primo che al secondo semestre.

Successivamente, in data 20/07/2017, sono state trasmesse le schede degli obiettivi assegnati agli Uffici delle Direzioni Centrali dell'Istituto contenenti un quadro sintetico comprendente gli obiettivi assegnati a ciascun dirigente per il 2016 ed i corrispondenti risultati, attestando per ognuno il grado di raggiungimento degli stessi.

Premesso quanto sopra, a seguito di un dettagliato esame della documentazione presentata, si espongono di seguito le considerazioni di questo O.I.V.

L'O.I.V. ha innanzitutto constatato che nel corso del 2016 sono stati avviati dall'Ente significativi cambiamenti e azioni volti a migliorare il Ciclo della Performance, come dettagliatamente riportato nella Relazione sulla Performance 2016, ed in particolare l'attivazione del sistema di controllo di gestione, della contabilità analitica e l'ampliamento del sistema informativo, che, a regime, consentiranno sia la verifica puntuale dello stato di attuazione degli obiettivi programmati, sia l'estensione del processo di valutazione, attualmente limitato alla Dirigenza Amministrativa, e in futuro anche estesa al personale del Comparto ed al settore *core* dell'Istituto afferente la Ricerca .

Per quanto riguarda le modalità di assegnazione degli obiettivi, è stato utilizzato un processo *top down* suddiviso in due fasi temporalmente distinte.

In una prima fase, i Direttori Centrali, sulla base degli obiettivi strategici assegnati dal Direttore Generale, hanno assegnato obiettivi operativo gestionali ai Dirigenti di II fascia incardinati nella propria struttura, lasciando alla discrezionalità di ciascun singolo dirigente la proposizione degli ulteriori obiettivi di miglioramento aventi carattere più tecnico.

La seconda fase è incentrata sulla definizione dei singoli piani d'azione (uno per ciascun obiettivo) e cioè delle fasi o attività realizzative necessarie al perseguimento di ciascun obiettivo, con la tempistica e il peso percentuale della singola attività rispetto all'obiettivo operativo nel suo complesso.

Il piano d'azione si sviluppa all'interno di una scheda redatta in formato Excel nella quale, per ciascun obiettivo, sono inserite una o più fasi del programma con relativa descrizione dell'attività che si intende porre in essere.

Per ciascuna fase sono esplicitate:

AFDT

- a) il soggetto responsabile;
- b) il peso percentuale;
- c) le date di inizio e termine previste;
- c) l'indicatore o risultato di fase;
- d) il valore atteso;
- e) le eventuali criticità ed i vincoli cui si ritiene essere sottoposta la singola attività;
- f) il coinvolgimento di altre strutture, interne o esterne, nella realizzazione della singola fase;
- g) la data di termine effettivo dell'attività;
- h) il valore effettivamente rilevato sulla base dell'indicatore previsto;
- i) la percentuale di completamento effettivo.

Come suggerito a suo tempo da questo OIV, è stata adottata una griglia di rilevazione nella quale è stato possibile, con l'ausilio delle schede già esistenti allegate alle note di assegnazione degli obiettivi, agevolmente e chiaramente trasferire il grado di raggiungimento degli obiettivi 2016, evidenziando indicatori di tipo quantitativo e qualitativo, anche al fine di consentire alla Dirigenza Amministrativa di differenziare i giudizi già sulla performance relativa al 2016.

Dall'esame complessivo della documentazione presentata si evidenzia il corretto approccio procedurale e metodologico comprendente la definizione degli obiettivi generali e specifici, la proposta degli stessi obiettivi ai Dirigenti sottoposti e l'accettazione della proposta da parte dei Dirigenti. Sia in corso d'anno, che al termine del primo semestre, sono stati effettuati da parte dei Dirigenti rapporti sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati e sono state redatte esaustive relazioni finali da parte dei Direttori centrali contenenti le conseguenti considerazioni valutative.

Preso atto di quanto sopra esposto ed esaminata attentamente la documentazione presentata, l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Istituto Superiore di Sanità rileva che:

- dalla documentazione relativa agli obiettivi assegnati dalle Direzioni centrali ai Dirigenti degli Uffici, dal monitoraggio semestrale in ordine all'andamento degli stessi alla data del 30 giugno 2016, dalla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2016, 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 assegnati con un significativo miglioramento rispetto all'anno precedente;
- sono state, come sopra descritto, intraprese azioni e provvedimenti significativi sia dal punto di vista organizzativo che metodologico.

AFDI

Si ritiene che per il 2017 si possa dare completa applicazione al ciclo della performance come descritto nella relazione 2016, che si debba ricercare la più ampia condivisione degli obiettivi e degli indicatori con il personale, tenendo altresì traccia di incontri e negoziazioni.

Ciò detto, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e delle successive delibere n. 5/2012, n.6/2012, l'O.I.V. prende atto della Relazione sulla Performance 2016 approvata dall'Amministrazione e valida la Relazione oggetto di esame, raccomandando che, nel corso del 2017 venga proseguito il percorso avviato e sia data attuazione, anche in via sperimentale, alle azioni indicate necessarie per il perfezionamento all'interno dell'I.S.S. del ciclo della Performance, come riportato nella Relazione sulla Performance 2016.

Roma, 18 settembre 2017

A F De Toni

- Prof. Alberto Felice DE TONI

- Dott. Sandro CAFFI

- Avv. Laura OLIVERI

Laura Oliveri

Presidente

Componente

Componente