



Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2017

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 2017" costituisce un adempimento, previsto dal succitato articolo 14, comma 4, letto c), del D. Lgs. 150 del 2009, che attribuisce efficacia alla relazione stessa.

Sulla base degli obiettivi generali e strategici dell'Istituto, in data 19/05/2017 il Direttore Generale ha comunicato ai Direttori Centrali ed ai Dirigenti di staff la proposta degli obiettivi da conseguire nel corso dell'anno 2017, conseguentemente, in data 22/05/2017 i Direttori Centrali hanno trasmesso ai Dirigenti delle Strutture amministrative gli obiettivi loro assegnati, riportati nelle rispettive schede, che sono stati portati a conoscenza all'OIV nella seduta dell'OIV del 22 giugno 2017.

Con nota prot. 936/DG del 26/06/2018 è stata trasmessa dal Direttore Generale dell'Istituto a questo O.I.V. la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2017 approvata dal C.d.A con deliberazione n. 7 nella seduta del 22/06/2018, che ha riunito le dettagliate relazioni dei dirigenti relative sia al primo che al secondo semestre.

Successivamente, in data 15/07/2018, l'OIV ha informalmente acquisito le schede degli obiettivi assegnati 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 2017 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.

Considerazioni generali

L'O.I.V. ha innanzitutto constatato che nel corso del 2017 sono stati avviati dall'Ente significativi cambiamenti e azioni volti a migliorare il Ciclo della Performance, come dettagliatamente riportato nella Relazione sulla Performance 2017, 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, anche al Personale del Comparto ed al settore core dell'Istituto afferente la Ricerca.

Come evidenziato nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni sulla performance relativa all'anno 2017, nel corso dello stesso anno, è stata data attuazione al processo di riorganizzazione dell'Ente avviata nel 2014, ai sensi dell'art. 3 del D. L.gs. 28 giugno 2012 n. 106, e concluso con l'approvazione del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto (ROF), adottato con D.M. del 2 marzo 2016, che ha previsto importanti trasformazioni organizzative e gestionali, con conseguenti significative ripercussioni sul sistema di valutazione.

E' stato finalmente delineato l'assetto definitivo dell'Istituto, con una diversa articolazione sia delle strutture tecnico scientifiche che di quelle amministrative, con la relativa variazione degli uffici dirigenziali e la riallocazione di competenze.

Completata la fase di individuazione e nomina dei Direttori di Dipartimenti e Centri avviata nel 2016, è stato possibile il consolidamento delle nuove Strutture e l'avvio delle diverse funzioni e ruoli derivanti dal nuovo assetto.

Inoltre, è stato concretizzato e realizzato un importante piano straordinario di assunzioni del personale precario che ha comportato un profondo mutamento nella dotazione organica dell'ISS che è oggi per la gran parte composta da personale a tempo indeterminato.

Tale “stabilizzazione” ed ingresso nei ruoli a tempo indeterminato di centinaia di persone tra cui molti ricercatori e tecnologi rende sempre più necessario l'avvio del sistema di valutazione della Performance richiesto dalla legge.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ha avuto nel corso del 2017 una significativa evoluzione a seguito dei rilevanti cambiamenti e interventi normativi sopra sinteticamente descritti ed avrà nel 2018 una ulteriore evoluzione con il documento ad hoc, previsto dalla normativa di recente emanazione. Inoltre, particolarmente significativa ai fini dello sviluppo e miglioramento del Ciclo della Performance, è stata l'istituzione, nell'ambito della Direzione Generale, del Servizio di Programmazione e Controllo di Gestione, e con la contestuale rivisitazione del Servizio Informatico, attraverso l'affidamento ad un nuovo responsabile.

Come specificato nel Piano Triennale di Attività 2017/2019, l'Istituto Superiore di Sanità impronta la propria gestione ai principi della pianificazione, programmazione e controllo e di seguito si ripercorrono le fasi, come descritto nel Piano medesimo.

Le azioni contenute nel PTA e gli obiettivi definiti nell'ambito di tali azioni nel Piano della performance devono essere coerenti tra loro.

Il ciclo della Performance è dettagliatamente riportato nel Piano della Performance 2017-2019.

Data la specificità dell'Istituto Superiore di Sanità, quale Ente di ricerca, e la sua missione, emerge chiaramente come l'attività dell'Istituto non sia riconducibile ad un dato servizio, o ad un insieme di servizi rivolti al singolo cittadino; si tratta piuttosto di esercizio di attività, legate alla ricerca scientifica e alla sperimentazione, al servizio della salute della collettività e al servizio della

scienza, come elemento di maggior valore del sistema Paese, nella sua qualità di organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale.

L'ISS, inoltre, quale Ente di ricerca, si contraddistingue per avere una duplice natura, scientifica ed amministrativa.

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 "amministrativo-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 viene 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.

In questo contesto la missione della struttura amministrativo - gestionale dell'ISS, con le relative aree strategiche, si identifica con la massima ottimizzazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, da interpretare quale strumento di supporto a sostegno della missione primaria, cioè la ricerca e la sperimentazione, il controllo, la consulenza e la formazione, nei termini sopra descritti, e non il servizio diretto del cittadino. Infatti, la maggior parte dei servizi resi dall'ISS non sono rivolti al cittadino ma alle istituzioni pubbliche ed alle aziende private nonché indirettamente a tutta la comunità scientifica.

La missione della struttura gestionale tecnico-amministrativa dell'ISS consiste, comunque, nell'attuare processi di miglioramento continuo della efficienza, dell'efficacia e dell'economicità nell'amministrazione delle risorse umane e delle risorse economiche, nella gestione tecnica del patrimonio immobiliare e nella tutela della sicurezza degli ambienti di lavoro, con l'obiettivo di migliorare le performance dell'attività istituzionale e di ridurre al minimo i costi, non solo materiali.

L'ISS intende attuare tale miglioramento attraverso la semplificazione e l'ottimizzazione dei processi amministrativi anche mediante l'uso delle nuove tecnologie informatiche aperte dalla frontiera dell'amministrazione digitale.

Valutazione del Personale

Il sistema normativo attualmente in vigore ha attribuito al sistema di valutazione della Dirigenza e del Personale Pubblico un ruolo centrale nell'ambito di una strategia di riforma fondata sul merito e sulla qualità delle prestazioni, attribuendo ampio rilievo sia alla performance dell'organizzazione considerata nel proprio complesso, sia a quella dei singoli individui.

Come detto, con D.P.C.M. del 26 gennaio 2011 la funzione di misurazione e valutazione della performance di ricercatori e tecnologi è stata assegnata all'Agenzia ANVUR, con lo stesso Decreto l'ambito di valutazione di ricercatori e tecnologi viene circoscritto ai soli enti di ricerca vigilati dal MIUR, mentre per quelli non vigilati dal MIUR come l'ISS è stato fatto rinvio ad azioni di coordinamento e di linee guida sopra citate ed alla elaborazione di specifici indicatori per i Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance negli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal Ministero della Salute.

Conseguentemente, anche nel corso del 2017 l'Istituto ha individuato obiettivi, indicatori e relativi standard per le sole attività "amministrativo-gestionali" dell'Ente (afferenti, quindi, alla Direzione Generale ed alle Direzioni Centrali).

Inoltre, in attesa dell'emanazione dei suddetti indicatori, ha effettuato uno studio di fattibilità che ha visto il coinvolgimento di una struttura pilota, il Centro Nazionale Ricerca e Valutazione Preclinica e Clinica dei Farmaci, *in primis*, estesa poi ad altri due Centri, per testare un sistema di misurazione e valutazione per la ricerca scientifica.

Valutazione delle attività amministrativo-gestionali

Come l'OIV ha più volte evidenziato, la performance dei dirigenti si deve articolare come raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità che viene diretta, di quelli complessivi dell'organizzazione, e infine degli specifici obiettivi individuali.

Gli obiettivi proposti debbono essere significativi rispetto alla missione dell'Ente, misurabili, confrontabili, riferibili ad un definito arco temporale.

I risultati dovrebbero essere misurati sulla base di indicatori che siano altresì validi, sensibili, comparabili, consistenti, numericamente contenuti.

Sempre nel corso del 2017, 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 una scheda di valutazione che verrà adottata nel corso del 2018.

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, come anche il Direttore Generale per i Dirigenti di Staff.

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:

- 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

trasfondere il grado di raggiungimento degli obiettivi 2017, evidenziando indicatori di tipo quantitativo e qualitativo, anche al fine di consentire alla Dirigenza Amministrativa di differenziare i giudizi già sulla performance relativa al 2017.

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.

Sono stati effettuati da parte dei Dirigenti rapporti sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati e sono state redatte relazioni finali da parte dei Direttori centrali contenenti le conseguenti considerazioni valutative, approvate dal C.d.A. dell'Istituto e corredate delle relative schede di valutazione.

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, dalla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2017, 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 stessi, 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.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione:

- dell'avvio nel corso del secondo semestre del 2017 della sperimentazione sulla valutazione dell'attività di ricerca su uno dei Centri più importanti e complessi dell'Istituto, esteso poi nel 2018 ad altri due Dipartimenti/Centri;
- dell'avvio di una sperimentazione della valutazione anche al Personale amministrativo del comparto, che si concluderà nel 2018;
- dell'approvazione del "Sistema di misurazione e Valutazione della performance" (SMVP) in ottemperanza alle disposizioni normative e alle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica,

questo OIV ritiene e raccomanda che nel corso del 2018 venga completato l'intero sistema di valutazione che potrà quindi essere esteso al personale amministrativo comprendente dirigenti e quadri, e per quanto riguarda la performance organizzativa, al settore della ricerca.

L'OIV raccomanda inoltre il rispetto degli adempimenti previsti e la tempestività nella realizzazione degli stessi.

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 2017 approvata dall' Amministrazione e valida la Relazione oggetto di esame, raccomandando che, nel corso del 2018 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 2017.

Roma, 23 luglio 2018

Prof. Alberto Felice DE TONI

Presidente

Avv. Laura OLIVERI

Componente

Dott. Sandro CAFFI

Componente