



*Ministero della Salute*

Istituto Nazionale  
per la promozione  
della salute  
delle popolazioni Migranti e per il contrasto  
delle malattie della Povertà

**INMP**



**NIHMP**

National Institute for Health  
Migration and Poverty

**La validazione da parte dell'OIV della Relazione  
annuale sulla *performance* 2018 dell'Istituto  
nazionale per la promozione della salute delle  
popolazioni migranti ed il contrasto delle malattie  
della povertà (INMP)**

*Organismo indipendente di valutazione*

## INDICE

<b>1</b>	<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>AMBITI DELLA VALIDAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>PROCESSO DI VALIDAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VALIDAZIONE.....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>ANALISI DEI RISULTATI .....</b>	<b>11</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSIONI.....</b>	<b>18</b>
<b>ALLEGATO N. 1</b>	<b>Griglia per la validazione della Relazione annuale sulla <i>performance</i> 2018 dell'INMP</b>	
<b>ALLEGATO N. 2</b>	<b><i>Check list</i> per la valutazione dell'attendibilità dei dati della Relazione annuale sulla <i>performance</i> 2018 dell'INMP</b>	

## 1 PREMESSA

Secondo l'impianto normativo delineato dal decreto legislativo n. 150/2009 (di seguito decreto), la validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) della Relazione annuale sulla *performance* sancisce la conclusione dell'intero ciclo di gestione della *performance*. La presente analisi fa parte integrante del documento di validazione della Relazione annuale sulla *performance* 2018 dell'INMP, anche allo scopo di valutare l'impiego degli strumenti previsti dalla riforma, quali il Sistema di misurazione e valutazione e il Piano della *performance* nonché del Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

La rilevanza fondamentale della validazione è stata confermata anche dalle modifiche apportate al d.lgs. n. 150/2009 dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74. A questo proposito, si evidenzia che la Relazione oggetto della presente analisi è stata redatta avendo riguardo a tali innovazioni, che hanno trovato la loro prima applicazione con riferimento al ciclo di gestione della *performance* 2018. Peraltro, l'INMP, proprio in aderenza al rinnovato dettato normativo, ha provveduto tempestivamente ad aggiornare il proprio Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, in modo da poterlo impiegare già a partire dall'avvio del ciclo 2018, avvenuto con l'adozione del Piano della *performance* 2018-2020 con la deliberazione n. 37 del 30 gennaio 2018. Con riferimento specifico alla Relazione annuale e alla relativa validazione da parte dell'OIV, nel novembre 2018 sono state emanate le linee guida n. 3 da parte del Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del consiglio dei ministri (DFP), di cui si è tenuto conto nella presente analisi. In ogni caso, il quadro normativo di riferimento resta sostanzialmente confermato nel suo impianto originario e la metodologia di seguito descritta per motivare la scelta di validare la Relazione annuale resta comunque valida. Si è reso necessario soltanto un aggiornamento dello strumento di valutazione costituito dalla griglia di analisi, per renderla coerente con i contenuti minimi richiesti dalla citate linee guida, mentre si è rilevato con soddisfazione che gli ambiti considerati già negli anni precedenti, quali *compliance*, comprensibilità e attendibilità hanno assunto rilievo anche nelle linee guida emanate, per cui non è stato necessario modificarli. Il 2° livello di analisi costituito dagli ambiti di analisi, come pure la ponderazione dei singoli criteri sono stati modificati in misura più sostanziale con riferimento al 1° ambito (*compliance*), in quanto le delibere dell'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC, già Civit) precedentemente prese a riferimento non sono più valide e sono state sostituite con le citate linee guida DFP n. 3/2018.

La validazione della Relazione, comunque, è sempre l'elemento fondamentale per la verifica del corretto funzionamento del ciclo di gestione della *performance* e rappresenta l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione, predisposta dall'organo di indirizzo politico amministrativo, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b) del decreto.

La validazione da parte dell'OIV della Relazione costituisce, in particolare:

- il completamento del ciclo di gestione della *performance*, con la verifica e la conseguente validazione della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'Istituto rendiconta i risultati raggiunti (art. 4, comma 2, lettera f, del decreto);

- il punto di 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.

L'OIV ha validato con osservazioni la Relazione a seguito di un'attività di verifica svolta sull'attendibilità dei dati e delle informazioni ivi contenuti e vengono di seguito dettagliatamente indicate le motivazioni, anche al fine di consentire all'Istituto di ricercare idonee e future soluzioni volte a colmare le criticità evidenziate e favorire, così, un processo di miglioramento continuo. Per le osservazioni, si rinvia alle conclusioni della presente analisi.

Si specifica, infine, che, come già avvenuto lo scorso anno, il termine ultimo per la conclusione dell'intero ciclo della *performance* con riferimento al 2018 è stato anticipato, attesa l'interpretazione restrittiva dell'art. 10, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, formalizzata dal Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del consiglio dei ministri (PCM) – Ufficio per la valutazione della *performance* nella nota circolare del 29/03/2018, ai sensi della quale le Relazioni annuali della *performance* devono essere approvate, validate e pubblicate entro il 30 giugno di ogni anno.

## 2 AMBITI DELLA VALIDAZIONE

Nel dettaglio, la validazione si articola in più ambiti, come sostanzialmente confermato anche dalle linee guida n. 3/2018 citate in premessa. Pur essendo queste ultime rivolte ai ministeri, resta fermo che gli indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale ivi contenuti sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato.

Il primo ambito riguarda la conformità (*compliance*) della Relazione alle disposizioni del decreto e alle indicazioni contenute nelle linee guida n. 3/2018 DFP. In aggiunta, viene valutata la conformità della Relazione rispetto al Piano della *performance*, al Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) e al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* in vigore per lo stesso periodo di riferimento.

Il secondo ambito oggetto di validazione è relativo alla comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del decreto).

Il terzo ambito oggetto di validazione riguarda, infine, l'attendibilità dei dati contenuti nella Relazione. In definitiva, la validazione si compone di due momenti salienti:

- il primo riguarda il processo attraverso il quale l'OIV verifica la struttura e i contenuti della Relazione, secondo la metodologia e gli strumenti che verranno di seguito descritti;
- il secondo momento consiste nella formulazione del giudizio di sintesi, espresso in uno dei seguenti termini:

1. “validato”, allorché tutti i criteri oggetto di valutazione di cui alla griglia di analisi di seguito più dettagliatamente descritta risultano soddisfatti con riscontri effettivi ed evidenze chiare per ciascuno di essi (punteggio totale ponderato nella griglia di valutazione pari o superiore a 80);
2. “non validato”, quando per alcuni dei suddetti criteri si registrano significative criticità; nell’impianto adottato, tale circostanza corrisponde al conseguimento di un punteggio totale ponderato nella griglia di valutazione inferiore a 60;
3. “validato con osservazioni”, quando vengono registrate alcune criticità, non reputate tali da inficiare il processo di validazione, ma che meritano comunque di essere segnalate, per poter essere corrette in occasione del successivo ciclo della *performance* (punteggio totale ponderato nella griglia di valutazione uguale o maggiore di 60 e minore di 80); in tal caso, l’OIV avrà cura di verificare che l’Istituto abbia adeguatamente recepito le suddette osservazioni e di darne conto nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema.

Con riferimento alla Relazione annuale sulla *performance* 2018 dell’INMP, il giudizio di sintesi è “validato con osservazioni” ed è stato formalizzato nel documento di validazione, di cui il presente allegato fa parte integrante. Le osservazioni vengono riportate nelle conclusioni.

Per procedere alla verifica, propedeutica alla validazione, l’OIV ha sviluppato un *modus procedendi* per garantire l’efficacia del processo di validazione stesso. *Modus procedendi* che si compone sia del processo, con l’individuazione delle fasi e dei relativi soggetti coinvolti, sia dell’approccio metodologico utilizzato per la verifica propedeutica alla validazione, identico a quello già utilmente impiegato per la Relazione sulla *performance* presso l’amministrazione vigilante.

### 3 PROCESSO DI VALIDAZIONE

Con riferimento al processo di validazione e ai soggetti coinvolti, le fasi che sono state realizzate possono così sintetizzarsi:

- l’Istituto, su iniziativa dell’Unità operativa complessa Pianificazione strategica e bilancio sociale, ha costituito un apposito gruppo di lavoro con rappresentanti delle diverse strutture dell’ente, per la redazione della Relazione, con il supporto metodologico dell’OIV, adeguandola alle linee guida n. 3/2018 DFP;
- l’OIV ha confermato l’approccio metodologico già impiegato per la validazione della Relazione degli anni precedenti, modificando, come evidenziato in premessa, gli ambiti e i singoli criteri, con la relativa ponderazione;
- la Relazione è stata adottata con la deliberazione del Direttore generale n. 240 del 31 maggio 2019;
- il documento e i relativi allegati sono stati trasmessi all’OIV con nota prot. n. 3077/U del 12 giugno 2019;
- la Relazione è stata pubblicata sul sito istituzionale dell’INMP 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, di cui il presente allegato fa parte integrante;
- tale documento viene inviato dall'OIV all'Istituto che provvede immediatamente a inserirlo nel Portale della *performance* gestito dal Dipartimento della funzione pubblica presso la Presidenza del consiglio dei ministri;
- la pubblicazione verrà integrata con il documento di validazione entro il 30 giugno 2019.

#### 4 APPROCCIO METODOLOGICO PER LA VALIDAZIONE

Per quanto concerne la metodologia impiegata per il processo di validazione, l'OIV del Ministero della salute ha ritenuto di avvalersi anche per la Relazione dell'INMP della griglia di analisi già impiegata presso il dicastero vigilante, opportunamente rivista come già evidenziato in applicazione delle linee guida DFP n. 3/2018, con la finalità appunto di individuare uno strumento di monitoraggio che possa corrispondere ai seguenti requisiti generali:

- **trasparenza:** gli *stakeholder* dell'attività di monitoraggio (non soltanto i soggetti sopra richiamati coinvolti nel processo di stesura della Relazione, quali il Direttore generale e la direzione strategica dell'Istituto, ma anche i singoli dirigenti e dipendenti, come pure il Dipartimento della funzione pubblica, le associazioni di consumatori, i *mass media*, ecc.) devono avere la possibilità di conoscere il metodo e i contenuti del monitoraggio, finalizzato alla validazione della Relazione;
- **robustezza metodologica:** la griglia di analisi, presentando un significativo livello di analiticità, rappresenta una soluzione metodologica volta a contenere la soggettività della valutazione entro limiti accettabili e controllabili;
- **riconoscibilità:** particolare attenzione è stata dedicata alla massimizzazione della comprensibilità dello strumento di monitoraggio (griglia) da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della Relazione. Lo sforzo maggiore è stato quello di conciliare le esigenze di robustezza metodologica (che inevitabilmente spingono verso l'analiticità e la sofisticazione dello strumento) con quelle della semplicità e dell'immediatezza (che evidentemente spingono nella direzione opposta). In questo senso, lo strumento consente, partendo da un livello più sintetico, di passare a livelli di approfondimenti successivi, in funzione delle esigenze conoscitive;
- **persuasività:** la griglia di analisi favorisce un'immediata identificazione delle criticità riscontrate nell'applicazione del decreto e delle linee guida DFP da parte dell'Istituto, fornendo "indicazioni operative" realmente utilizzabili ai fini del miglioramento sia dei contenuti della Relazione sia, più in generale, dell'intero processo di misurazione e valutazione della *performance*.

Conseguentemente, le finalità della griglia di analisi della Relazione annuale sulla *performance* possono essere riassunte nei seguenti punti:

- **ottenere un punteggio sintetico** che consente di motivare il giudizio di validazione da parte dell'OIV sulla Relazione, secondo la scala di valori di punteggio totale ponderato ottenuto nella griglia sopra dettagliatamente descritta (“validato” per punteggio pari o superiore a 80; “validato con osservazioni” per punteggio uguale o maggiore di 60 e minore di 80; “non validato” per punteggio inferiore a 60);
- **individuazione delle criticità** in termini di principali aree di miglioramento, avendo in tal modo l’Istituto la possibilità di effettuare eventuali interventi in maniera mirata;
- **promozione delle buone prassi**, in maniera tale da permettere ai soggetti coinvolti nel processo un confronto che favorisca una crescita diffusa della cultura della valutazione, in termini di qualità dei risultati conseguiti e di comparazione degli stessi.

Nello specifico, l’impiego della griglia ha consentito di analizzare non solo la *compliance* rispetto alla norma e alle linee guida DFP da un punto di vista formale, ma anche la comprensibilità e l’attendibilità delle informazioni presenti nella Relazione, al fine di verificarne la conformità “sostanziale”.

Come già sopra accennato, costituiscono fonti dei criteri di conformità, oltre al decreto, anche le linee guida DFP n. 3/2018 riguardanti la Relazione, con riferimento specifico ai contenuti minimi del documento ivi indicati, come pure la coerenza rispetto al Piano della *performance* relativo allo stesso periodo di riferimento della Relazione.

E’ stata quindi valutata anche la conformità con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), visto lo stretto collegamento che la Relazione, in quanto documento fondamentale del ciclo di gestione della *performance*, deve presentare con lo stesso Piano. Infine, è stata considerata anche la conformità con il Sistema di misurazione adottato dall’INMP, visto che la Relazione deve, soprattutto per la *performance* organizzativa, rispecchiare le metodologie previste nel Sistema stesso.

La conformità è stata rilevata in modo relativamente oggettivo, utilizzando un livello di misurazione binario (sì/no).

La comprensibilità della Relazione è stata valutata attraverso l’analisi di alcune caratteristiche quali l’adeguatezza nel bilanciamento tra corpo e allegati, accessibilità e diversificazione di linguaggio tra le varie sezioni (divulgative o maggiormente tecniche), adeguatezza nella formattazione (veste grafica, tabelle, grafici, ecc.), chiarezza e semplicità di linguaggio, completezza e adeguatezza dei diversi paragrafi. In questo ambito, è stata pure verificata l’integrazione della Relazione con gli altri documenti del ciclo della *performance* collegati, approvati dall’Istituto (Piano della *performance*, Sistema di misurazione e valutazione e PTPCT).

L’attendibilità delle informazioni presenti nella Relazione è stata valutata attraverso il monitoraggio dettagliato dei seguenti aspetti:

- **obiettivi**: comprensibilità, correttezza semantica e adeguatezza nella lunghezza della descrizione degli obiettivi;

- **indicatori:** comprensibilità, validità, multidimensionalità, qualità e affidabilità dei dati utilizzati per il calcolo e delle relative fonti;
- **target:** comprensibilità, orizzonte temporale di riferimento e presenza di *trend* e *benchmark*;
- **valori rilevati a consuntivo:** correttezza e chiarezza dei valori rilevati nonché nella descrizione degli eventuali scostamenti e delle criticità che li hanno generati.

La valutazione della comprensibilità e dell'attendibilità delle informazioni presenti nella Relazione, avendo caratteri di maggiore soggettività rispetto all'analisi di conformità, si è avvalsa di un livello di misurazione maggiormente articolato, basato su una scala di giudizi a sei livelli mutuata dalla metodologia CAF (*Common assessment framework*), articolata nei seguenti punteggi:

- 0 nessuna evidenza, solo qualche idea;
- 0,2 indicazioni sporadiche;
- 0,4 alcune evidenze;
- 0,6 sufficienti evidenze;
- 0,8 chiare evidenze;
- 1 evidenze eccellenti, relative a tutte le aree.

La griglia è costruita secondo una logica multi-livello. In questo modo, come evidenziato in precedenza, è possibile conciliare le opposte esigenze di robustezza metodologica e di semplicità ed è strutturata su tre livelli:

- I. il primo livello – il più generale – si compone delle suddette dimensioni di analisi (*compliance*, comprensibilità e attendibilità delle informazioni);
- II. il secondo livello dettaglia le 3 dimensioni di primo livello in 14 ambiti (5 ambiti per la dimensione della conformità, 5 ambiti per la dimensione della comprensibilità e 4 per l'attendibilità delle informazioni).
- III. il terzo livello – il più analitico – dettaglia i 14 ambiti del livello precedente in 98 criteri.

La Figura 1 esplicita la logica multilivello della griglia di analisi, evidenziandone in dettaglio i contenuti del II livello. Per l'elenco completo dei criteri con le relative valutazioni, si rinvia alla griglia compilata riportata nell'allegato 1.



Figura 1: la logica multilivello della griglia di analisi

I livello - dimensioni	II livello - ambiti	III livello - criteri
<b>1. COMPLIANCE</b>	1.1 COMPLIANCE RISPETTO AL D.LGS 150/2009 1.2 COMPLIANCE RISPETTO ALLE LINEE GUIDA DFP N. 3/2018 1.3 COMPLIANCE RISPETTO AL PIANO DELLA PERFORMANCE 1.4 COMPLIANCE RISPETTO AL PTPCT 1.5 COMPLIANCE RISPETTO AL SISTEMA DI MIS. E VAL.	<b>29 criteri</b>
<b>2. COMPRESIBILITÀ</b>	2.1 ADEGUATEZZA NELLA FORMATTAZIONE 2.2 SINTETICITÀ 2.3 CHIAREZZA E SEMPLICITÀ DI LINGUAGGIO 2.4 COMPLETEZZA 2.5 INTEGRAZIONE CON ALTRI DOC. COLLEGATI	<b>47 criteri</b>
<b>3. ATTENDIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI</b>	3.1 DESCRIZIONE OBIETTIVI 3.2 INDICATORI 3.3 TARGET 3.4 VALORI RILEVATI A CONSUNTIVO	<b>22 criteri</b>

Per ognuno dei tre livelli della griglia (dimensioni, ambiti e criteri), è stato fissato uno specifico “peso” in termini percentuali. Questo accorgimento si rende necessario perché non tutti gli elementi di valutazione oggetto della griglia hanno la stessa valenza. Ad esempio, in merito al primo livello di ponderazione, si sono ritenute più rilevanti le dimensioni della conformità e dell’attendibilità delle informazioni, rispetto a quella della comprensibilità della Relazione (alla *compliance* e all’attendibilità è stato attribuito un peso uguale pari al 40% e alla comprensibilità il 20%). Inoltre, nella dimensione della conformità, il rispetto delle disposizioni del decreto ha un peso maggiore (45%) degli altri ambiti volti a misurare la *compliance* alle linee guida n. 3/2018 DFP. La stessa logica vale per gli altri livelli e contenuti della griglia. È importante evidenziare che l’esplicitazione del triplice livello di ponderazione appena descritto ha consentito di attribuire un punteggio sintetico finale, utile per motivare il giudizio di validazione e contestualmente i punteggi ottenuti in riferimento alle singole voci, come pure nei diversi ambiti, possono suggerire all’Istituto percorsi di miglioramento continuo, come descritto nel successivo paragrafo.

Il prospetto che segue esplicita i pesi individuati per i primi due livelli della griglia di analisi (dimensioni/ambiti). L’allegato 1 riporta, invece, i pesi e le valutazioni assegnati ad ognuno dei 98 criteri, che sono stati esplicitati al terzo livello della griglia di analisi.

DIMENSIONI (I LIVELLO)	PESI LIV. 1	AMBITI (II LIVELLO)	PESI LIV. 2	
<b>1. COMPLIANCE</b>	<b>40%</b>	1.1 COMPLIANCE RISPETTO AL D.LGS 150/2009	45%	
		1.2 COMPLIANCE RISPETTO ALLE LINEE GUIDA DFP N. 3/2018	40%	
		1.4 COMPLIANCE RISPETTO AL PIANO DELLA PERFORMANCE	5%	
		1.5 COMPLIANCE RISPETTO AL PTPCT	5%	
		1.6 COMPLIANCE RISPETTO AL SISTEMA DI MIS. E VAL.	5%	100%
<b>2. COMPRESIBILITÀ</b>	<b>20%</b>	2.1 ADEGUATEZZA NELLA FORMATTAZIONE	20%	
		2.2 SINTETICITÀ	20%	
		2.3 CHIAREZZA E SEMPLICITÀ DI LINGUAGGIO	20%	
		2.4 COMPLETEZZA	30%	
		2.5 INTEGRAZIONE CON ALTRI DOC. COLLEGATI	10%	100%
<b>3. ATTENDIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI</b>	<b>40%</b>	3.1 DESCRIZIONE OBIETTIVI	20%	
		3.2 INDICATORI	20%	
		3.3 TARGET	15%	
		3.4 VALORI RILEVATI A CONSUNTIVO	45%	100%

La robustezza metodologica dello strumento di monitoraggio è strettamente influenzata dalla metodologia utilizzata per la compilazione della griglia di analisi. Infatti, pur essendo la griglia piuttosto analitica e pur consentendo dei riscontri oggettivi, nell'analisi della Relazione permane una ineliminabile componente di valutazione soggettiva.

La compilazione della griglia è avvenuta secondo un approccio diversificato per le varie sezioni di cui si compone.

Per le dimensioni "compliance" e "comprensibilità", l'analisi si è basata esclusivamente sulle informazioni contenute nel documento ed è stata realizzata secondo le seguenti modalità:

- è stata adottata la procedura seguita nell'anno precedente ovvero i due dirigenti della Struttura tecnica permanente dell'OIV hanno curato l'istruttoria per l'analisi della Relazione;
- il protocollo di compilazione è stato univoco e condiviso tra i dirigenti coinvolti;
- la griglia è stata compilata in maniera indipendente dai due dirigenti;
- le valutazioni non coincidenti sono state esaminate congiuntamente dai due dirigenti, al fine di arrivare ad una proposta di valutazione finale condivisa da sottoporre all'approvazione del Presidente dell'OIV;
- a questo punto, è stata compilata in via definitiva la griglia, inserendo i valori così individuati.

Per la dimensione "attendibilità delle informazioni", gli oggetti dell'analisi sono stati i seguenti:

- le schede di consuntivo degli obiettivi specifici/operativi (par. 4.2 e 4.3 della Relazione; n. 13 schede);
- le schede di consuntivo degli obiettivi operativi connessi all'attività ricorrente (par. 4.3.2 della Relazione; n. 16 schede, corrispondenti alle unità organizzative complesse e semplici, attraverso le quali è stata misurata la *performance* organizzativa).

Tale analisi si è avvalsa di una *check list*, nella quale in colonna sono riportati i criteri della griglia e in riga le schede oggetto di monitoraggio. Il modello della *check list* è presentato nell'allegato n. 2.

Considerato l'elevato numero di *item* da verificare, in questa dimensione l'istruttoria per la valutazione di prima istanza è stata effettuata da un singolo dirigente della Struttura tecnica.

Riepilogando, poi, le valutazioni in un unico prospetto, conservato agli atti dell'OIV come carta di lavoro, in ciascuna colonna corrispondente al singolo criterio è stato individuato un punteggio medio, riportato con gli opportuni arrotondamenti nella griglia, consentendo in questo modo di completarne la compilazione e di ottenere il punteggio sintetico finale necessario per motivare la validazione da parte dell'OIV.

## 5 ANALISI DEI RISULTATI

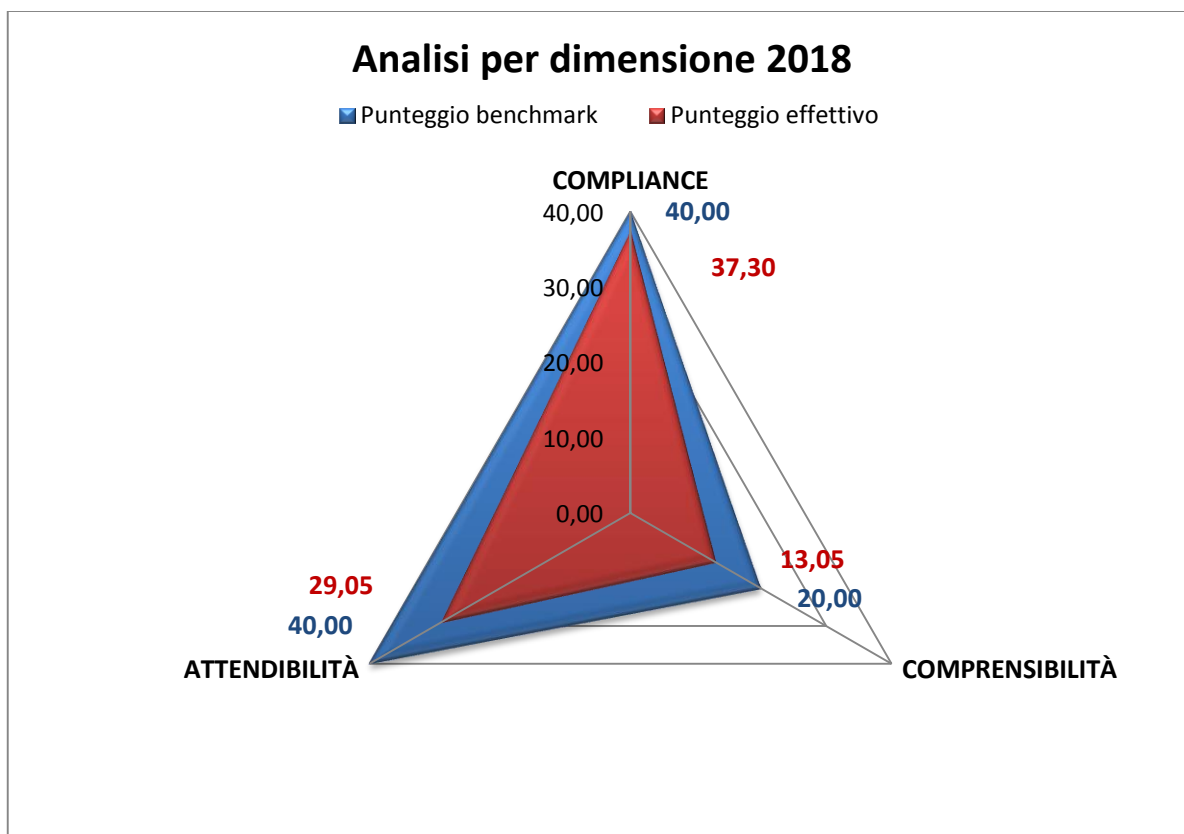
Il punteggio ponderato di sintesi conseguito dall'INMP con riferimento all'anno 2018 è stato pari a **79,40** e non è possibile effettuare confronti rispetto all'anno precedente, avendo modificato i criteri e i pesi della griglia di valutazione. Ciò ha determinato la validazione della Relazione da parte dell'OIV con le osservazioni riportate nelle conclusioni della presente analisi.

Come sopra anticipato, l'analisi delle dimensioni/ambiti della griglia consente di suggerire all'Istituto le aree critiche su cui agire, per innescare un efficace processo di miglioramento continuo.

A questo scopo, nelle rappresentazioni grafiche "a radar" che seguono, vengono riportate delle analisi, in cui si confrontano i punteggi ponderati effettivamente ottenuti con quelli *benchmark* (valori massimi potenzialmente conseguibili, nell'ipotesi in cui per ciascun criterio dovesse essere riportata la valutazione migliore). Per rendere facilmente comprensibili i grafici, in ciascuno di essi l'area relativa al punteggio *benchmark* è sempre rappresentata in blu, mentre quella del punteggio effettivo in rosso, in modo che dal confronto immediato tra le due aree è possibile individuare in quali dimensioni/ambiti esistono margini di miglioramento.

L'analisi è stata effettuata con un livello di dettaglio progressivamente più elevato, partendo dalle tre dimensioni (*compliance*, comprensibilità e attendibilità), per passare, poi, agli ambiti previsti dalla griglia per ciascuna di esse. Il dettaglio delle valutazioni conseguite per ciascun criterio della griglia è riportato nell'allegato n. 1.

Il grafico che segue evidenzia i risultati dell'analisi per dimensione.

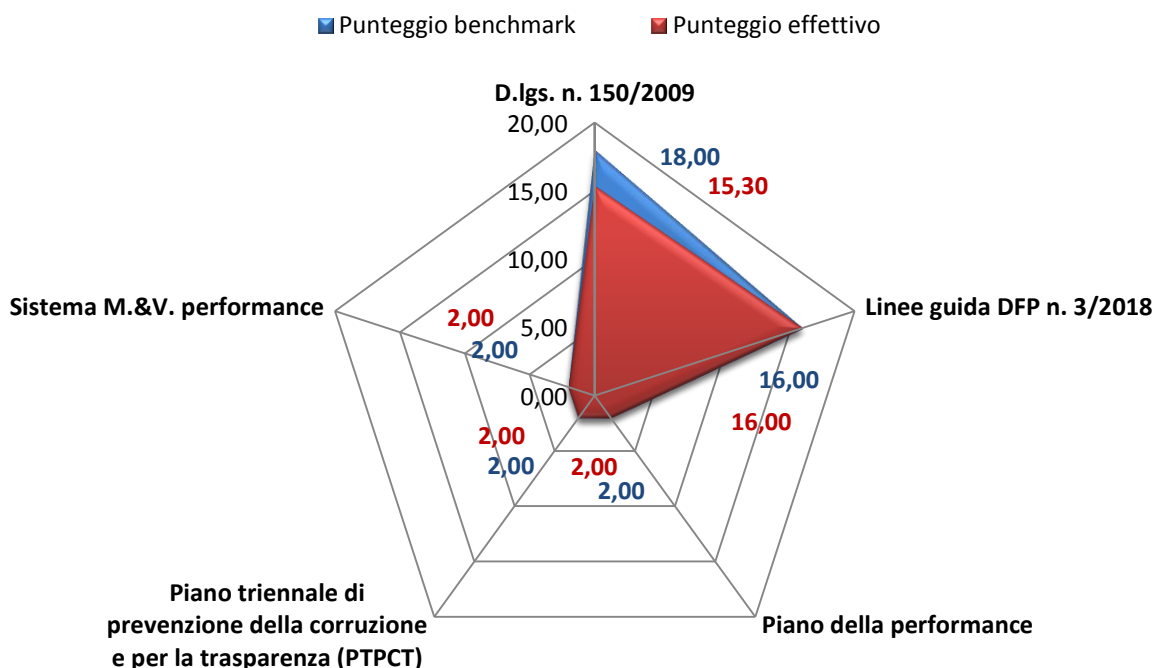


Si nota come, mentre per la conformità il punteggio ottenuto è vicino al massimo (37,30 rispetto a 40, pari quindi a circa il 93%), ci sono ulteriori margini di miglioramento per le altre due dimensioni: per la comprensibilità il punteggio ottenuto rappresenta all'incirca il 65% del *benchmark* (13,05/20), per l'attendibilità si colloca all'incirca al 73% rispetto al punteggio massimo conseguibile (29,05/40).

Come già accennato, non è possibile effettuare il confronto con l'anno precedente, avendo modificato criteri e relativa ponderazione nella griglia.

Specificando l'analisi per gli ambiti previsti dalla griglia all'interno della dimensione *compliance*, si evidenziano i seguenti risultati.

## Dettaglio della dimensione *compliance* 2018



Si rammenta che la dimensione *compliance* è stata rilevata in modo relativamente oggettivo, utilizzando un livello di misurazione binario (sì/no), per cui è utile evidenziare i criteri per i quali il punteggio conseguito è stato pari a zero:

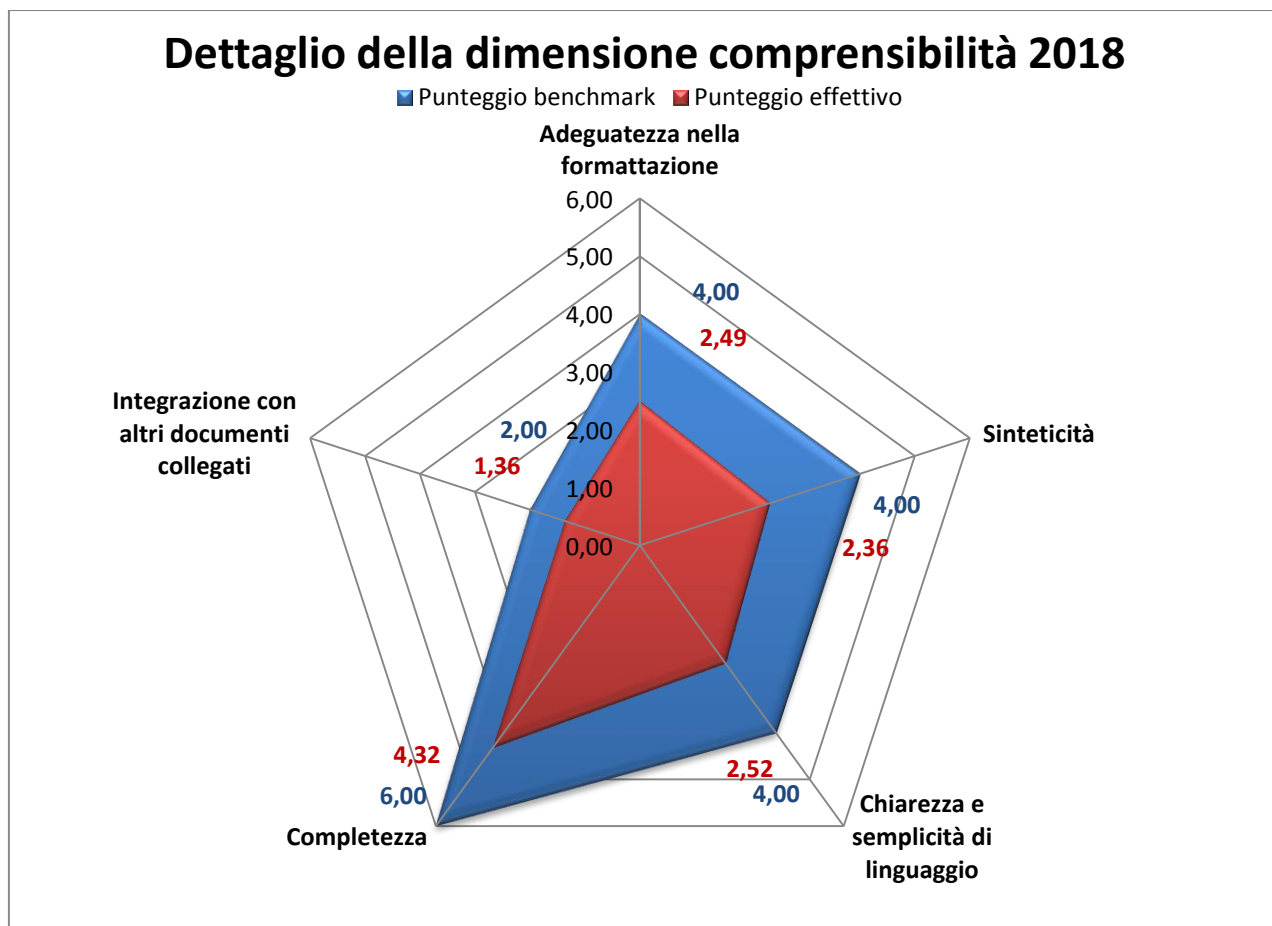
Liv 1	Liv 2	Liv 3	Descrizione Criteri	Peso totale	Valutazione
1	0	0	<b>COMPLIANCE DELLA RELAZIONE</b>		
1	1	0	COMPLIANCE RISPETTO AL D.LGS 150/2009		
1	1	6	Correlazione di ogni obiettivo alle risorse	0,90%	0
1	1	8	Presenza di indicatori di <i>outcome</i>	0,90%	0
1	1	13	Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità	0,90%	0

Questi criteri erano già presenti nella griglia precedente, anche se con una ponderazione diversa e viene confermata la difficoltà da parte dell'Istituto a individuare indicatori significativi che consentano di misurare l'impatto delle attività realizzate rispetto ai bisogni espressi dagli *stakeholder* finali. Al riguardo, giova precisare che con l'adozione del Piano della *performance* 2019-2021 tale lacuna è stata colmata, anche alla luce delle osservazioni ricevute dall'Ufficio per la valutazione della *performance* del Dipartimento funzione pubblica presso la Presidenza del consiglio dei ministri nel documento di analisi del Piano della *performance* INMP 2018-2020.

Per quanto concerne la "correlazione di ogni obiettivo alle risorse", mentre in fase previsionale nelle schede allegato al Piano della *performance* vengono rilevate le risorse assegnate alle diverse UO, in coerenza con il Budget e il Bilancio di previsione adottato, a consuntivo tale correlazione ancora non viene

rappresentata. Permane, infine, l'oggettiva difficoltà a individuare obiettivi e relativi indicatori per la promozione delle pari opportunità.

Con riferimento alla dimensione della comprensibilità, i risultati ottenuti sono evidenziati dal grafico che segue.



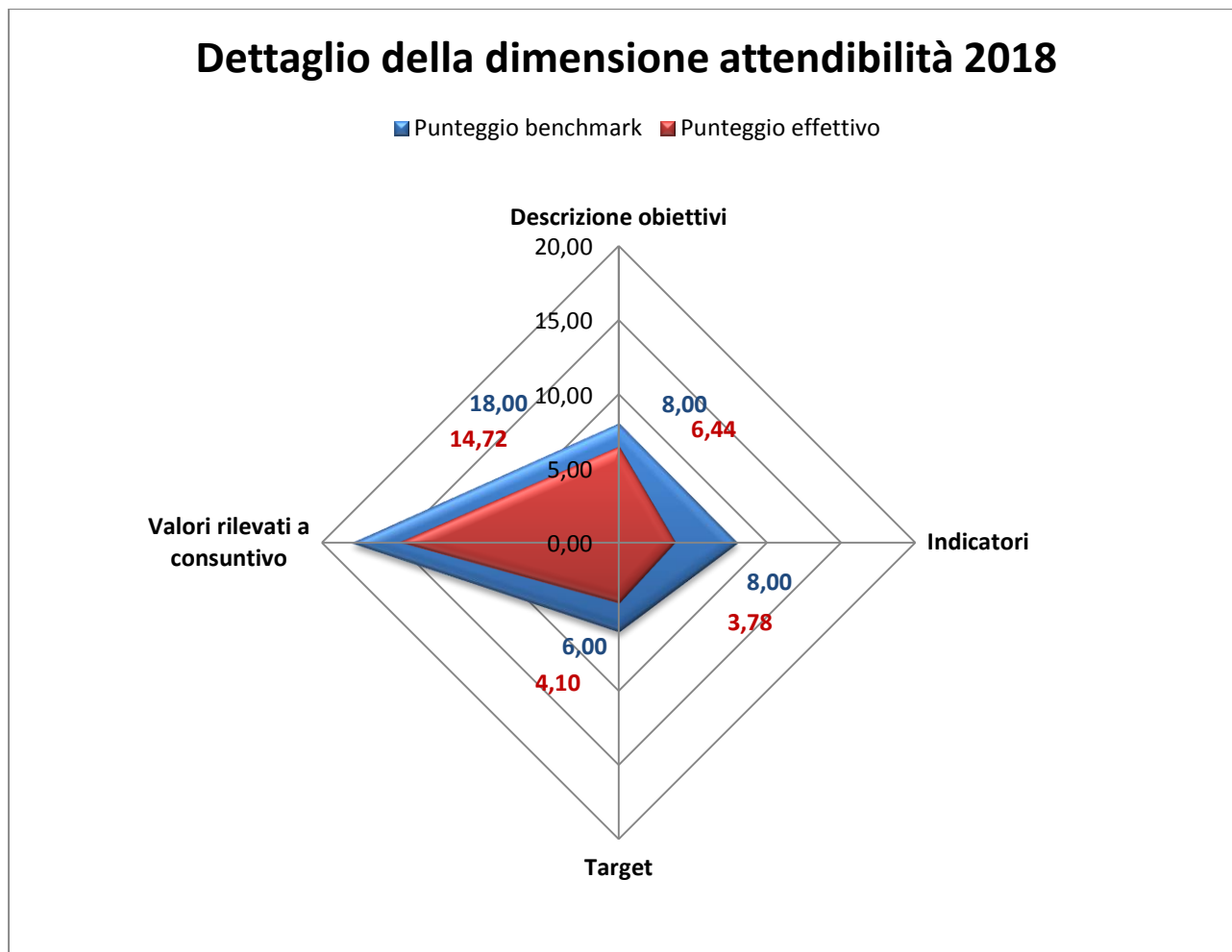
Il confronto tra punteggi *benchmark* e effettivi conseguiti negli ambiti di questa dimensione è riportato nel seguente prospetto.

Ambiti della dimensione comprensibilità	Punteggio <i>benchmark</i> (a)	Punteggio effettivo (b)	% (b)/(a)
Adeguatezza nella formattazione	4,00	2,49	62,2%
Sinteticità	4,00	2,36	59,0%
Chiarezza e semplicità di linguaggio	4,00	2,52	63,0%
Completezza	6,00	4,32	72,0%
Integrazione con altri documenti collegati	2,00	1,36	68,0%

Non potendo effettuare analisi degli scostamenti tra le valutazioni conseguite nel 2018 rispetto a quelle dell'anno precedente, è il confronto tra effettivo e *benchmark* che consente all'Istituto di individuare gli ambiti che devono essere migliorati. In particolare, si evidenzia qualche criticità nella formattazione e nell'eccessiva lunghezza di alcuni paragrafi della Relazione.

Viene, inoltre, confermato il collegamento sia con il Sistema di valutazione che è stato pienamente applicato per tutto il personale, sia con il Piano della *performance* 2018-2020, in riferimento ai quali sono state rilevate chiare evidenze (punteggio pari a 0,8). Va, invece, ulteriormente sviluppata la rappresentazione del collegamento con il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT).

Infine, la valutazione conseguita nella dimensione relativa all'attendibilità delle informazioni contenute nella Relazione è rappresentata nel seguente grafico.



Anche in questo caso, conviene riepilogare il confronto tra i punteggi *benchmark* e effettivo, in maniera analoga a quanto effettuato per la comprensibilità.

Ambiti della dimensione attendibilità	Punteggio <i>benchmark</i> (a)	Punteggio effettivo (b)	% (b)/(a)
Descrizione obiettivi	8,00	6,44	80,5%
Indicatori	8,00	3,78	47,3%
<i>Target</i>	6,00	4,10	68,4%
Valori rilevati a consuntivo	18,00	14,72	81,8%

I margini di miglioramento maggiori riguardano la significatività e la multidimensionalità degli indicatori individuati. Difatti, rispetto all'anno precedente, va rilevata negativamente la totale assenza di differenziazione dei punteggi di *performance* organizzativa realizzati, avendo conseguito il massimo risultato con riferimento sia agli obiettivi specifici sia a quelli operativi.

Complessivamente sono state analizzate 29 schede obiettivo (il numero è rimasto invariato rispetto all'anno precedente), distinte tra schede di obiettivi specifici e relativi obiettivi operativi pari a 13 e schede di *performance* organizzativa delle unità operative pari a 16, anch'esso invariato non essendo intervenute modifiche organizzative. Per tutte, il punteggio complessivo è pari a 100 e risulta, pertanto, evidente l'assenza di differenziazione nei punteggi. Ciò costituisce elemento negativo a riprova della limitata significatività degli indicatori e dei *target* individuati.

Estendendo l'analisi all'area dei comportamenti organizzativi, stante l'assenza sopra evidenziata di differenziazione dei punteggi di *performance* organizzativa, anche le valutazioni della *performance* individuale presentano una limitata differenziazione, seppur vada rilevata positivamente l'introduzione degli incontri di calibrazione, che hanno consentito di confrontare le valutazioni all'interno delle articolazioni organizzative dell'Istituto. In questo modo, i dirigenti si sono confrontati sugli stili di valutazione, definendo standard trasversali, con il fine di favorire una maggiore equità nei giudizi e neutralizzare quegli effetti distorsivi tipici del processo valutativo. Al riguardo, è utile riportare di seguito il prospetto presente nell'allegato n. 4 della Relazione (tabella n. 4.3 - Distribuzione del personale per classi di punteggio).

Qualifiche	Personale per classe di punteggio			
	100 - 90	89 - 60	< di 60	Totale
Dirigenti di I fascia e assimilabili	2	0	0	2
Dirigenti di II e assimilabili	7	0	0	7
Dirigenti area III e IV non titolari di struttura	24	0	0	24
<b>Totale n. valutazioni individuali dirigenti</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>
%	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
Non dirigenti	48	11	0	59
%	<b>81%</b>	<b>19%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>Totale n. valutazioni individuali concluse</b>	<b>81</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>92</b>
%	<b>88%</b>	<b>12%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Si nota che tutti i dirigenti si collocano nella fascia di punteggio tra 90 e 100, mentre per il personale non dirigente la differenziazione è stata maggiore. Infatti, dallo specifico paragrafo della Relazione, si evince che la media dei punteggi finali sul personale del comparto è pari a 93,39, distribuiti in un *range* da 80,00 a 98,00, lievemente inferiore rispetto all'anno precedente (-1,13 punti); per il personale dirigente, la media dei punteggi finali è stata pari a 95,66, distribuiti in un *range* da 90,38 a 100,00, sostanzialmente in linea con l'anno precedente (-0,35 punti) e la media dei punteggi finali dei direttori sanitario e amministrativo è stata pari a 98,85, di poco superiore a quella dell'anno precedente.

Da ultimo, come elemento significativamente positivo in relazione all'utilizzo dei risultati di *performance* individuale, va evidenziata la decisione assunta dall'Istituto a partire da quest'anno di eliminare





del tutto i valori di soglia per la corresponsione dei premi, che verranno calcolati per tutto il personale in misura proporzionale al punteggio complessivo finale, rendendo diretto il collegamento al risultato di *performance* conseguito, ottenendo così una maggiore differenziazione della retribuzione accessoria effettivamente erogata. La tabella 9 della Relazione sintetizza schematicamente le modalità di calcolo:

**Tabella 9 – Modalità di calcolo per l'erogazione dei premi collegati alla *performance* individuale 2018**

<b>Punteggio complessivo finale</b>	<b>% della retribuzione accessoria rispetto alla massima prevista contrattualmente Comparto, Dirigenti e Direttori</b>
>= 60	<b>In proporzione al punteggio</b>
< 60	0

## 6 CONCLUSIONI

In via preliminare, va dato atto all'Istituto che, anche in occasione della conclusione del ciclo di gestione della *performance* con riferimento all'anno 2018, il processo seguito per la redazione della Relazione è stato efficace e ha consentito al Direttore generale di adottarla con un mese di anticipo rispetto alla scadenza normativamente prevista per la pubblicazione, confermando ancora una volta la validità dello strumento del gruppo di lavoro, utilmente impiegato per la definizione anche degli altri documenti adottati in applicazione del decreto.

Con riguardo specifico all'attività di validazione da parte dell'OIV, l'approccio metodologico individuato e, in particolare, l'impiego della griglia di analisi per la valutazione della Relazione si è confermato estremamente valido ed è stato possibile adeguarlo facilmente alle nuove linee guida DFP, con la sopra richiamata revisione degli ambiti/criteri e della relativa ponderazione. Ciò ha consentito sia di semplificare il processo di validazione sia di effettuare dei confronti rispetto ai punteggi *benchmark*, utili soprattutto all'INMP nel miglioramento continuo del processo di misurazione e valutazione della *performance* e dei contenuti della Relazione.

Come già evidenziato nell'analisi dei risultati, quale elemento significativamente positivo in relazione all'utilizzo dei risultati di *performance* individuale, va evidenziata la decisione assunta dall'Istituto a partire da quest'anno di eliminare del tutto i valori di soglia per la corresponsione dei premi, che attribuisce rilievo sostanziale a tutto il processo, superando la logica del mero adempimento normativo. D'altro canto, la rilevata assenza di differenziazione dei punteggi di *performance* organizzativa dimostra una significatività limitata degli indicatori e dei *target* individuati. È opportuno, al riguardo, sottolineare che lo sforzo intrapreso per l'individuazione di misure significative non è sufficiente, in quanto, gli obiettivi/indicatori risultano poco sfidanti, determinando quindi possibili rilievi di criticità in termini di *accountability* rispetto ai portatori di interesse.

Sicuramente va considerato che l'Istituto, anche nel corso del 2018, è stato impegnato nel dare seguito agli adempimenti successivi all'ottenuta stabilizzazione. Tuttavia, è necessario concentrare gli sforzi sul processo di pianificazione strategica, con particolare riferimento alla sfera degli *outcome*, che con riferimento al 2018 risulta ancora del tutto assente in termini di indicatori.

Del resto, la peculiarità del tipo di attività svolta dall'Istituto, che determina impatti misurabili sui *target* di popolazione di riferimento, consentirebbe alle strutture di definire obiettivi, indicatori e valori attesi maggiormente significativi per la misurazione della *performance* organizzativa. Il contesto organizzativo, peraltro, si caratterizza per la positiva accettazione da parte di tutto il personale degli strumenti introdotti dalla riforma. E' necessario, dunque, cogliere questa opportunità, cercando di dare ancor più contenuto sostanziale all'intero processo di misurazione/valutazione della *performance*, considerando i risultati che effettivamente presentano il maggior grado di interesse da parte degli *stakeholder* finali.

Infine, come ulteriore elemento positivo, si sottolinea l'importanza della rilevazione della *customer satisfaction* presso le unità operative che erogano servizi, che nel corso del 2018 è stata più ampia sia in



termini temporali sia come volumi di questionari valutati e dovrà essere sempre più affinata negli strumenti impiegati, allo scopo di dare, anche in questo ambito, rilevanza sostanziale alle modifiche normative introdotte al d.lgs. n. 150/2009 dal d.lgs. n. 74/2017.



## Allegato n. 1 - Griglia per la validazione della Relazione annuale sulla performance 2018 dell'INMP

Liv 1	Liv 2	Liv 3	Descrizione Criteri	Peso Liv 1	Peso Liv 2	Peso Liv 3	Peso totale	Valutazione	Punteggio ponderato
1	0	0	<b>COMPLIANCE DELLA RELAZIONE</b>	40%					
1	1	0	COMPLIANCE RISPETTO AL D.LGS 150/2009		45%				
1	1	1	Rispetto tempistica per la redazione (31 maggio)			15%	2,70%	1	2,70
1	1	2	Pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente"			10%	1,80%	1	1,80
1	1	3	Presenza di obiettivi generali/specifici (triennali)			10%	1,80%	1	1,80
1	1	4	Presenza di obiettivi operativi (annuali)			10%	1,80%	1	1,80
1	1	5	Presenza di indicatori per ogni obiettivo (generale/specifico/operativo)			10%	1,80%	1	1,80
1	1	6	Correlazione di ogni obiettivo alle risorse			5%	0,90%	0	0,00
1	1	7	Individuazione degli obiettivi e degli indicatori assegnati alle unità organizzative con responsabilità dirigenziale			10%	1,80%	1	1,80
1	1	8	Presenza di indicatori di outcome			5%	0,90%	0	0,00
1	1	9	Presenza di indicatori di customer satisfaction			5%	0,90%	1	0,90
1	1	10	Presenza di indicatori di input (es. risorse utilizzate)			5%	0,90%	1	0,90
1	1	11	Presenza di indicatori di processo (es. stato di avanzamento attività)			5%	0,90%	1	0,90
1	1	12	Presenza di indicatori di output (es. numero di pratiche lavorate)			5%	0,90%	1	0,90
1	1	13	Presenza di obiettivi di promozione delle pari opportunità			5%	0,90%	0	0,00
1	2	0	<b>COMPLIANCE RISPETTO ALLE LINEE GUIDA DFP N. 3/2018</b>		40%				
1	2	1	Presenza di una presentazione della Relazione e di un indice			5%	0,80%	1	0,80
1	2	2	Presenza di una sintesi dei principali risultati raggiunti			10%	1,60%	1	1,60
1	2	3	Presenza di info sull'analisi del contesto esterno di riferimento			5%	0,80%	1	0,80
1	2	4	Presenza di info sull'analisi del contesto interno (organizzazione, risorse umane e finanziarie)			10%	1,60%	1	1,60
1	2	5	Evidenza risultati raggiunti e scostamenti obiettivi generali/specifici			10%	1,60%	1	1,60
1	2	6	Evidenza risultati raggiunti di performance organizzativa complessiva			10%	1,60%	1	1,60
1	2	7	Evidenza risultati raggiunti e scostamenti obiettivi operativi (annuali)			10%	1,60%	1	1,60
1	2	8	Evidenza esiti delle indagini di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini			5%	0,80%	1	0,80
1	2	9	Evidenza risultati raggiunti e scostamenti obiettivi individuali			10%	1,60%	1	1,60
1	2	10	Presenza di info su pari opportunità e bilancio di genere			5%	0,80%	1	0,80
1	2	11	Presenza di info sul processo di misurazione e valutazione della performance			10%	1,60%	1	1,60
1	2	12	Presenza di target per ogni indicatore			5%	0,80%	1	0,80
1	2	13	Presenza di target triennali per ogni obiettivo generale/specifico			5%	0,80%	1	0,80
1	3	0	<b>COMPLIANCE RISPETTO AL PIANO DELLA PERFORMANCE</b>		5%				
1	3	1	Coerenza della Relazione rispetto al Piano della performance			100%	2,00%	1	2,00
1	4	0	<b>COMPLIANCE RISPETTO AL PTPCT</b>		5%				
1	4	1	Esplicitazione del collegamento fra Relazione e Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)			100%	2,00%	1	2,00
1	5	0	<b>COMPLIANCE RISPETTO AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>		5%				
1	5	1	Esplicitazione del collegamento fra Relazione e Sistema di misurazione e valutazione della performance			100%	2,00%	1	2,00
<b>Totale della dimensione</b>							<b>40,00%</b>		<b>37,30</b>

2	0	0	<b>COMPRESIBILITÀ DELLA RELAZIONE</b>	20%					
2	1	0	<b>ADEGUATEZZA NELLA FORMATTAZIONE</b>		20%				
2	1	1	Accessibilità della Relazione dal sito istituzionale dell'amministrazione (immediata accessibilità vs. accessibilità tramite un numero elevato di link e file formato immagine di dimensioni elevate)			5%	0,20%	1	0,20
2	1	2	Adeguatezza del formato di visualizzazione e possibilità di download (assenza link download vs. formato navigabile html più pdf, odt, ecc.)			5%	0,20%	1	0,20
2	1	3	Adeguatezza nella formattazione (es. veste grafica, tabelle, grafici) del frontespizio, della presentazione e della sintesi dei principali risultati raggiunti			10%	0,40%	0,2	0,08
2	1	4	Adeguatezza nella formattazione dell'analisi del contesto esterno di riferimento			7%	0,28%	0,4	0,11



## Allegato n. 1 - Griglia per la validazione della Relazione annuale sulla performance 2018 dell'INMP

Liv 1	Liv 2	Liv 3	Descrizione Criteri	Peso Liv 1	Peso Liv 2	Peso Liv 3	Peso totale	Valutazione	Punteggio ponderato
2	1	5	Adeguatezza nella formattazione dell'analisi del contesto interno (organizzazione, risorse umane e finanziarie)			10%	0,40%	0,6	0,24
2	1	6	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi generali/specifici			10%	0,40%	0,6	0,24
2	1	7	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva dei risultati raggiunti di performance organizzativa complessiva			10%	0,40%	0,6	0,24
2	1	8	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi operativi (annuali)			10%	0,40%	0,6	0,24
2	1	9	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva degli esiti delle indagini di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini			8%	0,32%	0,8	0,26
2	1	10	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi individuali			10%	0,40%	0,6	0,24
2	1	11	Adeguatezza nella formattazione della sezione relativa a pari opportunità e bilancio di genere			5%	0,20%	0,6	0,12
2	1	12	Adeguatezza nella formattazione della sezione descrittiva del processo di misurazione e valutazione della performance			10%	0,40%	0,8	0,32
2	2	0	<b>SINTETICITÀ</b>		20%				
2	2	1	Adeguatezza nel bilanciamento tra corpo del testo e allegati			5%	0,20%	0,8	0,16
2	2	2	Adeguatezza nella lunghezza della presentazione e sintesi dei principali risultati raggiunti (sinteticità vs. prolissità)			10%	0,40%	0,2	0,08
2	2	3	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva del contesto esterno di riferimento			10%	0,40%	0,6	0,24
2	2	4	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva del contesto interno (organizzazione, risorse umane e finanziarie)			10%	0,40%	0,6	0,24
2	2	5	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva degli obiettivi generali/specifici			10%	0,40%	0,6	0,24
2	2	6	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti di performance organizzativa complessiva			10%	0,40%	0,6	0,24
2	2	7	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi operativi (annuali)			10%	0,40%	0,6	0,24
2	2	8	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva degli esiti delle indagini di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini			10%	0,40%	0,6	0,24
2	2	9	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi individuali			10%	0,40%	0,6	0,24
2	2	10	Adeguatezza nella lunghezza della sezione relativa a pari opportunità e bilancio di genere			5%	0,20%	0,6	0,12
2	2	11	Adeguatezza nella lunghezza della sezione descrittiva del processo di misurazione e valutazione della performance			10%	0,40%	0,8	0,32
2	3	0	<b>CHIAREZZA E SEMPLICITÀ DI LINGUAGGIO</b>		20%				
2	3	1	Differenziazione del linguaggio utilizzato per le sezioni divulgative rispetto a quelle di maggior dettaglio			5%	0,20%	0,4	0,08
2	3	2	Chiarezza e semplicità di linguaggio per la presentazione della Relazione e sintesi dei principali risultati raggiunti (linguaggio semplice con grafici, tabelle e punti elenco vs. linguaggio tecnico e rinvii)			10%	0,40%	0,4	0,16
2	3	3	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva del contesto esterno di riferimento			10%	0,40%	0,4	0,16
2	3	4	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva del contesto interno (organizzazione, risorse umane e finanziarie)			10%	0,40%	0,8	0,32
2	3	5	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva degli obiettivi generali/specifici			10%	0,40%	0,8	0,32
2	3	6	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva dei risultati raggiunti di performance organizzativa complessiva			10%	0,40%	0,6	0,24
2	3	7	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi operativi (annuali)			10%	0,40%	0,6	0,24
2	3	8	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva degli esiti delle indagini di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini			10%	0,40%	0,8	0,32
2	3	9	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi individuali			10%	0,40%	0,6	0,24
2	3	10	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione relativa a pari opportunità e bilancio di genere			5%	0,20%	0,6	0,12
2	3	11	Chiarezza e semplicità di linguaggio della sezione descrittiva del processo di misurazione e valutazione della performance			10%	0,40%	0,8	0,32



## Allegato n. 1 - Griglia per la validazione della Relazione annuale sulla performance 2018 dell'INMP

Liv 1	Liv 2	Liv 3	Descrizione Criteri	Peso Liv 1	Peso Liv 2	Peso Liv 3	Peso totale	Valutazione	Punteggio ponderato
2	4	0	<b>COMPLETEZZA</b>		30%				
2	4	1	Completezza della sintesi dei principali risultati raggiunti (omissione di informazioni vs. sintesi mirata)			15%	0,90%	0,6	0,54
2	4	2	Completezza della sezione descrittiva del contesto esterno di riferimento			10%	0,60%	0,6	0,36
2	4	3	Completezza della sezione descrittiva del contesto interno (organizzazione, risorse umane e finanziarie)			10%	0,60%	0,8	0,48
2	4	4	Completezza della sezione descrittiva degli obiettivi generali/specifici			10%	0,60%	0,8	0,48
2	4	5	Completezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti di performance organizzativa complessiva			10%	0,60%	0,8	0,48
2	4	6	Completezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi operativi (annuali)			10%	0,60%	0,8	0,48
2	4	7	Completezza della sezione descrittiva degli esiti delle indagini di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini			10%	0,60%	0,8	0,48
2	4	8	Completezza della sezione descrittiva dei risultati raggiunti e scostamenti obiettivi individuali			10%	0,60%	0,6	0,36
2	4	9	Completezza della sezione relativa a pari opportunità e bilancio di genere			5%	0,30%	0,6	0,18
2	4	10	Completezza della sezione descrittiva del processo di misurazione e valutazione della performance			10%	0,60%	0,8	0,48
2	5	0	<b>INTEGRAZIONE CON ALTRI DOCUMENTI COLLEGATI</b>		10%				
2	5	1	Adeguatezza del collegamento fra Relazione e Piano della performance			35%	0,70%	0,8	0,56
2	5	2	Adeguatezza del collegamento fra Relazione e Sistema di misurazione e valutazione			35%	0,70%	0,8	0,56
2	5	3	Adeguatezza del collegamento fra Relazione e Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT)			30%	0,60%	0,4	0,24
<b>Totale della dimensione</b>							<b>20,00%</b>		<b>13,05</b>

3	0	0	<b>ATTENDIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI DELLA RELAZIONE</b>	40%					
3	1	0	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVI</b>		20%				
3	1	1	Comprensibilità del linguaggio per gli obiettivi specifici rispetto agli stakeholder di riferimento (es. limitato utilizzo di sigle e rinvii, linguaggio burocratico)			20%	1,60%	0,72	1,15
3	1	2	Comprensibilità del linguaggio per gli obiettivi operativi rispetto agli stakeholder di riferimento (es. limitato utilizzo di sigle e rinvii, linguaggio burocratico)			15%	1,20%	0,85	1,02
3	1	3	Correttezza semantica (es. miglioramento, mantenimento e non una descrizione delle azioni) per gli obiettivi specifici			20%	1,60%	0,80	1,28
3	1	4	Correttezza semantica (es. miglioramento, mantenimento e non una descrizione delle azioni) per gli obiettivi operativi			15%	1,20%	0,89	1,07
3	1	5	Adeguatezza nella lunghezza della descrizione (sinteticità vs. prolissità) per gli obiettivi specifici			20%	1,60%	0,84	1,34
3	1	6	Adeguatezza nella lunghezza della descrizione (sinteticità vs. prolissità) per gli obiettivi operativi			10%	0,80%	0,72	0,58
3	2	0	<b>INDICATORI</b>		20%				
3	2	1	Comprensibilità della descrizione			10%	0,80%	0,80	0,64
3	2	2	Comprensibilità della formula di calcolo			15%	1,20%	0,81	0,97
3	2	3	Validità degli indicatori di outcome			15%	1,20%	0,00	0,00
3	2	4	Validità degli indicatori di customer satisfaction			15%	1,20%	0,17	0,20
3	2	5	Validità delle altre tipologie di indicatori (input, processo, output) per gli obiettivi specifici			10%	0,80%	0,72	0,58
3	2	6	Validità delle altre tipologie di indicatori (input, processo, output) per gli obiettivi operativi			10%	0,80%	0,61	0,49
3	2	7	Appropriatezza nella individuazione di indicatori multipli riferiti a uno stesso obiettivo (assenza vs. significativo utilizzo di indicatori multipli con relativa indicazione dei pesi)			10%	0,80%	0,14	0,11
3	2	8	Qualità dei dati (manipolabilità e dati solo interni vs. verificabilità e dati comparabili)			15%	1,20%	0,66	0,79
3	3	0	<b>TARGET</b>		15%				
3	3	1	Comprensibilità del target			30%	1,80%	0,92	1,66
3	3	2	Coerenza dell'orizzonte temporale del target rispetto all'obiettivo di riferimento			30%	1,80%	0,81	1,46
3	3	3	Presenza di valori storici di riferimento-baseline (assenza valore anno precedente vs. trend storico pluriennale)			25%	1,50%	0,66	0,99



## Allegato n. 1 - Griglia per la validazione della Relazione annuale sulla performance 2018 dell'INMP

Liv 1	Liv 2	Liv 3	Descrizione Criteri	Peso Liv 1	Peso Liv 2	Peso Liv 3	Peso totale	Valutazione	Punteggio ponderato
3	3	4	Presenza di valori benchmark			15%	0,90%	0,00	0,00
3	4	0	VALORI RILEVATI A CONSUNTIVO		45%				
3	4	1	Corretta indicazione dei valori rilevati a consuntivo per ciascun indicatore			35%	6,30%	0,74	4,66
3	4	2	Chiarezza nella descrizione dei valori rilevati			35%	6,30%	0,74	4,66
3	4	3	Corretta indicazione degli eventuali scostamenti			15%	2,70%	1,00	2,70
3	4	4	Completezza della descrizione delle eventuali criticità rilevate			15%	2,70%	1,00	2,70
<b>Totale della dimensione</b>							<b>40,00%</b>		<b>29,05</b>
<b>Totale</b>							<b>100,00%</b>		<b>79,40</b>



**Allegato n. 2 - Check list per la valutazione dell'attendibilità dei dati della Relazione annuale sulla performance 2018 dell'INMP**

Oggetto di analisi	Ambiti/Criteri (da griglia di analisi della Relazione)																					
	3.1 Descrizione obiettivi						3.2 Indicatori								3.3 Target				3.4 Valori rilevati a consuntivo			
	3.1.1	3.1.2	3.1.3	3.1.4	3.1.5	3.1.6	3.2.1	3.2.2	3.2.3	3.2.4	3.2.5	3.2.6	3.2.7	3.2.8	3.3.1	3.3.2	3.3.3	3.3.4	3.4.1	3.4.2	3.4.3	3.4.4
<b>Ob. specifici</b>																						
Ob. specifico cod. A.1																						
Ob. specifico cod. A.2																						
...																						
Ob. specifico n																						
<b>Ob. operativi derivanti dagli obiettivi specifici</b>																						
Ob. operativo cod. A.1.1																						
Ob. operativo cod. A.1.2																						
...																						
Ob. operativo n																						
<b>Ob. operativi connessi all'attività ricorrente</b>																						
Ufficio 1																						
Ufficio 2																						
...																						
Ufficio n																						
<b>Media</b>																						

Compilato da: \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_

Rivisto da: \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_





Roma... 25 GIU. 2019

Ministero della Salute

ORGANISMO INDIPENDENTE VALUTAZIONE  
Lungotevere Ripa, 1 - 00153 Roma

N. ... SCI. 162/P/I. 8. d. d.

Risposta al Foglio del .....

N. ....

Al Direttore generale  
dell'Istituto nazionale per la promozione  
della salute delle popolazioni migranti ed  
il contrasto delle malattie della povertà  
dott.ssa Concetta Mirisola

PEC: inmp@pec.inmp.it

Allegati: 1

OGGETTO: Validazione da parte dell'OIV del Ministero della salute della Relazione annuale sulla *performance* 2018 dell'Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti e per il contrasto delle malattie della povertà (INMP).

### **Documento di validazione della Relazione annuale sulla *performance* 2018 dell'Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti e per il contrasto delle malattie della povertà (INMP)**

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Ministero della salute, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del d.lgs. n. 150/2009 ha preso in esame la Relazione annuale sulla *performance* 2018 approvata dall'INMP con deliberazione del Direttore generale n. 240 del 31 maggio 2019 e trasmessa con nota prot. n. 0003077/U del 12 giugno 2019.

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 una dettagliata 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* 2018 dell'INMP.**

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 l'Istituto recepisca adeguatamente le suddette osservazioni e ne darà conto nella prossima Relazione sul funzionamento del Sistema.

Il Presidente dell'OIV  
Prof. Marco SEPE