



ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ'
Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2019**

(ART.14, COMMA 4, LETT.A DEL D.LGS. 150/2009 E S.M.I.)

SOMMARIO

1. PRESENTAZIONE DELL'ATTIVITA'
2. ASSETTO E ORGANIZZAZIONE DELL'ISS
3. IL CICLO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
4. COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA
5. AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE
6. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV
7. ANTCORRUZIONE E TRASPARENZA
8. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

1. PRESENTAZIONE DELL'ATTIVITA'

L'art. 14, comma 4, lett. 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.

La presente relazione espone le principali evidenze oggetto del monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Istituto Superiore di Sanità per l'anno 2019, in conformità con le suddette disposizioni.

Occorre precisare che l'OIV nominato con decreto del Presidente n. 1/2015 del 22/09/2015 ha concluso il proprio mandato in data 22 settembre 2018 ed il nuovo Organismo è stato nominato con decreto del Presidente n.21 del 21/12/2018 ed è stato insediato in data 29/03/2019.

Il sistema di *governance* dell'Istituto ha subito nel 2019 un forte cambiamento in quanto nel dicembre 2018 il Presidente dell'Istituto ha presentato le proprie dimissioni a far data dal 1 gennaio 2019, con la conseguente nomina di un Commissario, successivamente confermato nel ruolo di Presidente soltanto con DPCM del 29 luglio 2019 ed insediato formalmente il 4/09/2019.

Il 31 marzo 2019 si è verificata la cessazione dell'incarico del Direttore Generale per scadenza del mandato e la nomina del nuovo Direttore è avvenuta con Decreto del Ministro della Salute del 21 maggio 2019.

Nel corso dell'anno è stato rinnovato anche il Collegio dei Revisori dei Conti, alcuni membri del Comitato Scientifico mentre il 31.12.2019 è scaduto il mandato del Consiglio di Amministrazione rinominato in data 2.03.2020.

L'attività dell'OIV nell'annualità 2019 viene sintetizzata nello schema seguente:

Data	Sintesi attività
29/03/2019	Insedimento OIV Adempimenti per la rilevazione e verifica sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza e integrità dei controlli interni, pubblicazione e dei relativi allegati in ottemperanza alla Delibera ANAC n. 141 del 27 febbraio 2019 Approvazione e redazione relativa attestazione 2019 Incontro con il Servizio di Pianificazione e controllo di gestione su: <ul style="list-style-type: none">- verificadello stato di attuazione del SMVP- documento relativo alla programmazione degli adempimenti previsti per il 2019 Definizione scadenze e programmazione delle attività OIV del 2019 Analisi delle modalità di predisposizione della Relazione annuale OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione.
08/05/2019	Approvazione definitiva della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009).
27/05/2019	Partecipazione incontro plenario Dipartimento della Funzione Pubblica con

	OIV e Amministrazioni
27/06/2019	<p>Esame della Relazione sulla performance 2018 approvata dal C.d.A. con deliberazione n. 7 nella seduta del 19/06/2019 e trasmessa il 25 giugno 2019</p> <p>Esame delle relazioni dei dirigenti relative al primo e al secondo semestre 2019.</p> <p>Esame delle schede relative agli Uffici delle Direzioni Centrali dell'Istituto e ai Dirigenti di Staff, contenenti gli obiettivi assegnati a ciascun dirigente per il 2018 e il grado di raggiungimento degli stessi.</p> <p>Acquisizione delle schede relative alla valutazione estesa ai funzionari amministrativi dell'Ufficio Reclutamento del Personale, Borse di Studio e Formazione, individuato ad inizio anno 2018, nel corso di una sperimentazione, quale Ufficio pilota.</p> <p>Validazione.</p>
16/10/2019	<p>Incontro con il Presidente e il Direttore Generale sulla situazione in essere del Piano della Performance 2019</p> <p>Analisi del livello di attuazione del Piano e valutazione delle prospettive.</p>
05/12/2019	<p>Monitoraggio anno 2019 (relazioni delle attività)</p> <p>Programmazione delle attività per il ciclo della performance 2020 -2022</p> <p>Esame della bozza del documento di Sistema di Misurazione e Valutazione 2019</p> <p>Incontro con il Collegio dei Revisori</p>

2. ASSETTO E ORGANIZZAZIONE DELL'ISS

L'Istituto Superiore di Sanità è organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale ed è vigilato dal Ministero della Salute. Nella programmazione delle proprie attività l'Istituto deve, pertanto, necessariamente tenere conto delle linee programmatiche di ricerca del Ministero.

Inoltre, l'Istituto Superiore di Sanità opera anche in ambito europeo e più in generale internazionale, e le sue attività sono necessariamente inquadrare tenendo conto delle linee di ricerca programmatiche dell'Unione Europea (UE).

Intrattiene collaborazioni e consulenze con le principali istituzioni impegnate nella tutela della salute, oltre il Ministero della Salute, le Regioni, le Aziende Sanitarie locali e le Aziende Ospedaliere, nonché collabora con le autorità competenti per l'elaborazione e l'attuazione della programmazione sanitaria e scientifica e per la formazione dei piani sanitari.

È Ente di diritto pubblico sottoposto alla vigilanza del Ministero della Salute e dotato di autonomia scientifica, organizzativa, amministrativa e contabile; ad esso sono affidate le funzioni di ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, documentazione e formazione in materia di salute pubblica.

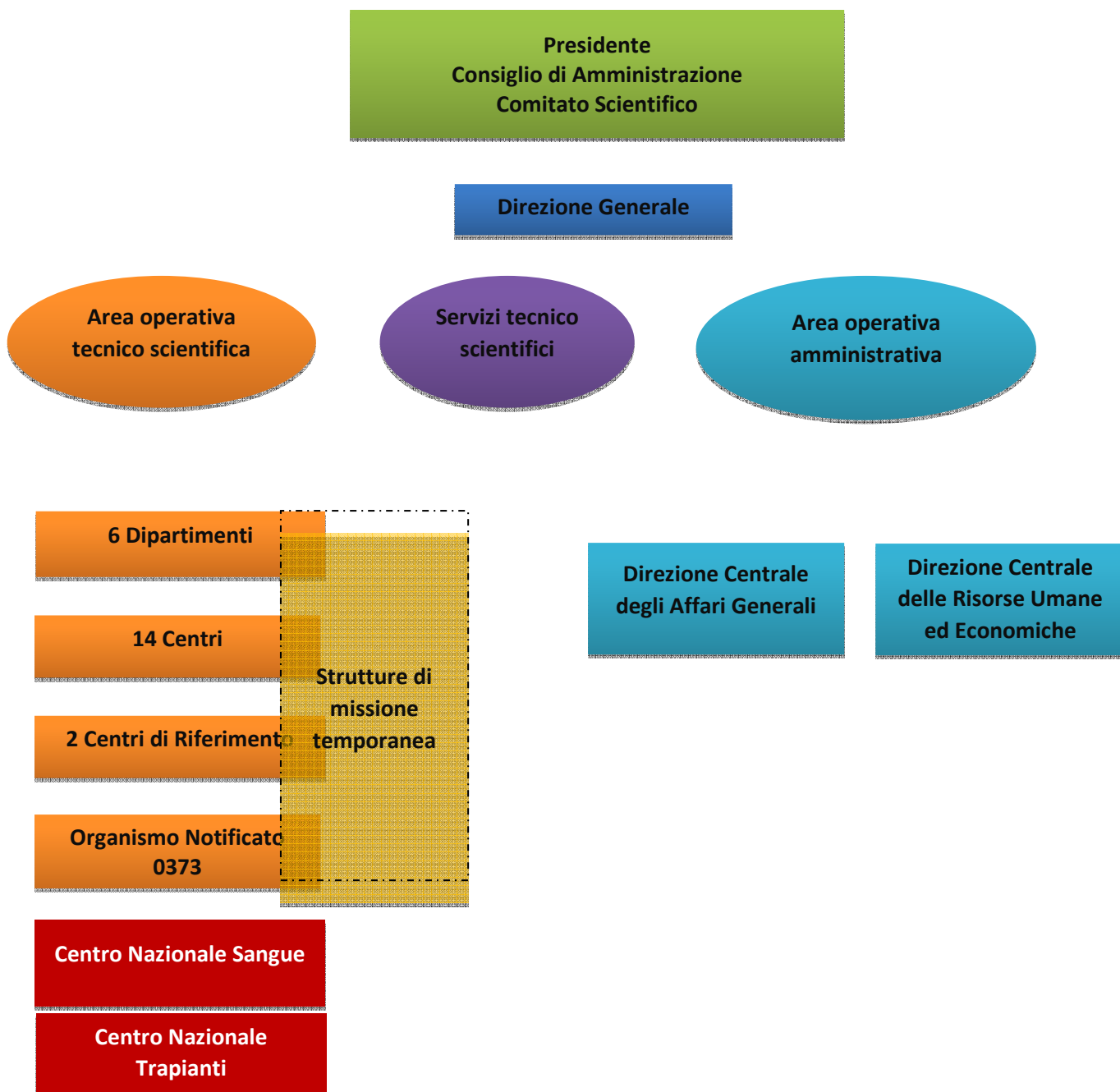
Il processo di riorganizzazione dell'Ente iniziato con l'approvazione del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Istituto (ROF), adottato con D.M. del 2 marzo 2016, che ha previsto importanti trasformazioni organizzative e gestionali, con conseguenti significative ripercussioni sul sistema di valutazione è stato concluso nel corso del 2018.

Particolarmente significativa ai fini dello sviluppo e miglioramento del Ciclo della Performance, è stata la modifica del Regolamento di organizzazione e funzionamento (R.O.F.) dell'Istituto approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11.04.2018, con la quale è stato rivisitato il Servizio di Informatica ed è stato istituito il Servizio di Programmazione e Controllo di Gestione nell'ambito della Direzione Generale con l'avvenuta nomina a fine 2018 del Direttore del Servizio.

Con il Piano Triennale di Attività 2017/2019, primo Piano adottato dopo la completa e funzionale riorganizzazione dell'ISS, sono stati dettagliatamente individuati i sistemi organizzativi, le attività, i programmi e le prospettive del rimodernato ISS.

La recente approvazione della creazione di Strutture temporanee di Missione, ha contribuito ad immaginare una realtà interna sempre più orientata verso la revisione delle competenze di ciascuna struttura in un'ottica non esclusiva ma trasversale.

La nuova articolazione può riassumersi con il seguente schema:



Tuttavia, nel corso del 2019 si è verificata una situazione di discontinuità degli organi di vertice che ha causato un inevitabile rallentamento anche nell'ambito degli adempimenti e delle scadenze relative al ciclo di valutazione della performance.

In particolare, a seguito delle dimissioni del Presidente nel dicembre 2018, è stata istituita una gestione commissariale dal 1° gennaio al 4 settembre 2019, data di insediamento formale del nuovo Presidente (precedentemente Commissario), nel corso della quale sono state svolte soltanto le funzioni di amministrazione ordinaria. Inoltre, a seguito della scadenza del mandato del Direttore Generale al 31 marzo 2019, sono state attribuite le funzioni al Direttore Amministrativo dell'Ente fino al 21 maggio 2019, data di nomina del nuovo Direttore Generale.

3. IL CICLO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'Istituto solo negli ultimi mesi dell'anno ha potuto iniziare l'operazione di revisione del sistema di valutazione della performance idoneo a promuovere lo sviluppo organizzativo e il ciclo della performance.

Nel periodo della gestione commissariale il neo costituito Servizio Pianificazione e Controllo di gestione ha predisposto la programmazione delle attività in linea con gli indirizzi stabiliti dal Commissario, tenendo conto anche delle osservazioni e dei suggerimenti in relazione ai progetti sperimentali di valutazione avviati nel precedente ciclo di attività dall'OIV ed in particolare, è stato previsto:

- a. di sviluppare la già avviata valutazione dell'attività di ricerca utilizzando anche dati e informazioni già disponibili su vari database utilizzati per altri scopi (ad es. Sistema Contabile, Sistema di rendicontazione Presidenza, Biblioteca, ecc.);
- b. di aggiornare la già completata sperimentazione sul sistema di valutazione adottato per l'area della Dirigenza Amministrativa, con quanto definito nel recente documento della Funzione Pubblica del 21.12.2018 relativo agli "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle amministrazioni pubbliche" ed adottato per l'anno 2019.

Alla luce delle susposte considerazioni, sono stati proposti gli obiettivi strategici per il 2019, all'interno delle aree strategiche individuate nel PTA che costituiscono la *missione* e *vision* dell'ente ed è stato elaborato uno schema relativo al flusso temporale degli adempimenti annuali relativi alla gestione dei cicli della performance.

Al termine del periodo di commissariamento dell'Istituto e dopo l'insediamento formale del Presidente avvenuto in data 4.09.2019 è stato adottato il Piano della Performance 2019 (approvato con Deliberazione del C.d.An. 2 dell'1.10.2019).

L'adozione del Piano della Performance relativo all'ultimo trimestre dell'anno 2019 e incentrato sul raggiungimento di pochi obiettivi che dovessero costituire la base di quanto sarebbe stato sviluppato nel successivo triennio, ha dato una vera svolta alla realtà dell'Istituto per quel che riguarda la realizzazione di un ciclo della performance che sembrava se non interrotto quanto meno rallentato a causa delle varie riorganizzazioni interne.

Altro snodo significativo nel ciclo della performance dell'Ente è costituito dall'adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione del C.d.A n. 4 del 17.12.2019, di cui precedentemente esisteva solo una sperimentazione effettuata sugli uffici di livello dirigenziale dell'area amministrativa e una sperimentazione di valutazione strutturale effettuata su due strutture dell'area tecnico-scientifica.

Nella nuova visione strategica, i Capi-struttura sono stati direttamente coinvolti nel procedimento di valutazione della performance, implicando – per la prima volta - l'assunzione diretta della responsabilità di questi ultimi nella validazione delle risorse umane e finanziarie rese loro disponibili per ciascun Centro/Dipartimento/Servizio rispettivamente posto sotto la loro direzione.

Pertanto, la misurazione della performance organizzativa per l'anno 2019 è stata riferita a due unità di analisi: l'Ente nel suo complesso ed i progetti.

Per la definizione di progetto si è inteso far riferimento ad un insieme di attività finalizzate a realizzare un preciso output, da conseguirsi in un intervallo di tempo predefinito. Si tratta, quindi, di una misurazione destinata ad attività "progettuali" che sono da considerarsi "aggiuntive" alle attività ricorrenti. Ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa annuale per ogni unità organizzativa si è utilizzata una scheda di progetto riferita alle strutture tecnico-scientifiche, mentre per l'area amministrativa sono state utilizzate le schede di valutazione individuali.

Il Sistema è stato costruito sugli obiettivi di "gestione straordinaria" per i quali si è imposta una valutazione con semplici indicatori di tipo binario (si/no) sempre nell'ottica di usare il sistema 2019 come vero punto di partenza dello sviluppo del ciclo della performance.

Nell'ambito degli obiettivi strategici, sono stati definiti anche gli obiettivi specifici di performance organizzativa che riguardano tutte le unità di struttura dell'ente, che rappresenteranno i Centri di Responsabilità dell'Ente su cui definire i risultati attesi ed il relativo indicatore di misurazione.

Gli obiettivi previsti per la fine dell'anno 2019, sono evidenziati nel prospetto seguente:

Classi di attività	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi (specifici)	Indicatore	Target
Ricerca istituzionale / Ricerca scientifica / Terza missione	Proiettare l'Istituto superiore di Sanità nel quadriennio 2020-2023	Presentazione della nuova strategia dell'ISS	Riunioni con tutti i capi struttura / Incontri con Ministro	15-ott-19
		Redazione della programmazione triennale delle attività di ricerca corrente	Invio al Ministero della Salute	10-ott-19
	Rafforzare il ruolo dell'ISS quale ente di riferimento per le amministrazioni centrali nazionali ed europee nell'ambito delle attività di tutela della salute pubblica	Sviluppare le attività di formazione / informazione in sanità pubblica	Emanazione regolamento sulla formazione esterna	31-dic-19
		Promozione del ruolo dell'Istituto Superiore di Sanità nell'ambito della ricerca scientifica e della sanità pubblica	Creazione nuovo sito web Istituto Superiore di Sanità	31-dic-19
			Pianificazione della offerta formativa di corsi e convegni dell'Istituto Superiore di Sanità per l'anno 2020	31-dic-19
	Innovazione e qualità	Gestione edile ordinaria e straordinaria	Aggiornamento Piano DVR	31-dic-19
		Gestione risorse finanziarie	Prima fase delle attività di sviluppo e riuso del software di contabilità generale CNR-SIGLA: predisposizione del software in ambiente di test in ISS, migrazione di test, verifica funzionale Argomenti Sigla	31-dic-19
			Programma Biennale degli acquisti di beni e servizi annualità 2020-2021; procedure superiori o uguali a 1.000.0000 euro	31-ott-19
		Gestione risorse umane	Anagrafe unica del personale	31-dic-19
			Regolamento sui processi formativi del personale interno	31-dic-19
			Predisposizione regolamento accessi	31-dic-19
			Definizione delle politiche di reclutamento personale per gli anni 2019-2020	31-dic-19
		Gestione e sviluppo azioni in tema di trasparenza ed anticorruzione	Regolamento sul conflitto di interessi	31-dic-19
		Promozione della parità e delle pari opportunità	Formalizzazione nomina CUG	31-dic-19
		Pianificazione	Adozione Piano della Performance 2019-2021	01-ott-19
			Adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione Performance	31-dic-19
		Controllo di gestione	Stabilizzazione dei database esistenti e presentazione degli stessi in maniera integrata	31-dic-19
				Validazione delle risorse umane da parte dei responsabili dei CdR
	Validazione delle risorse finanziarie derivanti da specifici finanziamenti (progetti e ricerca corrente) da parte dei responsabili dei CdR		31-dic-19	
	Validazione delle attività e dei prodotti dell'ISS: survey		15-ott-19	
Validazione delle attività e dei prodotti dell'ISS: analisi dei dati raccolti	15-nov-19			
Creazione e validazione della tassonomia delle attività e dei prodotti dell'ISS	31-dic-19			

È rimasto invece valido il sistema di valutazione adottato per l'area della Dirigenza Amministrativa, in parte aggiornato in linea con quanto definito nel recente documento della Funzione Pubblica del 21.12.2018 relativo agli "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle amministrazioni pubbliche".

Di seguito il *fac-simile* della scheda di assegnazione obiettivi e rilevazione risultati:

Di seguito si illustrano le strutture valutate, che rappresentano l'intera realtà dell'Istituto:

PRESIDENZA

- 7 servizi a supporto della Presidenza

AREA OPERATIVA TECNICO SCIENTIFICA

- 6 dipartimenti
- 16 centri nazionali e di riferimento
- 1 Organismo notificato
- 5 servizi tecnico-scientifici
- Centro Nazionale Sangue
- Centro Nazionale Trapianti

DIREZIONE GENERALE

- 2 uffici dirigenziali
- 3 servizi a supporto della Direzione Generale
- 2 Direzioni Centrali a cui fanno riferimento, complessivamente, 6 uffici dirigenziali

Nella relazione della performance 2019, si darà evidenza agli output prodotti.

Il processo temporale di attuazione del ciclo della performance relativo all'anno 2019, che presenta una tempistica in deroga per il 2019 a causa degli slittamenti dovuti all'assenza degli organi di vertice, viene qui di seguito rappresentato:

Adempimento	Scadenza	Adozione effettiva
Piano Triennale della Performance 2019-2020	31 gennaio 2019	1 ottobre 2019
Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2019 -2020	31 gennaio 2019	27 marzo 2019
OIV, Relazione 2018 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	30 aprile 2019	8 maggio 2019
Relazione sulla performance 2018	30 giugno 2019	19 giugno 2019
OIV, Validazione della Relazione performance 2018	30 giugno 2019	27 giugno 2019
OIV, Attestazione obblighi di trasparenza 2019	30 aprile 2019	26 aprile 2019

Di seguito, vengono elencate le fasi del ciclo di gestione della performance, quale percorso da portare a regime nell'anno 2020:

Documento	Soggetti coinvolti
Piano Triennale di Attività (triennale con aggiornamento annuale)	PRES - CdA - approvazione MINSAL e MEF
Piano della Performance (triennale ed annuale)	CdA - su proposta del DG
Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (eventuale aggiornamento)	CdA - su proposta del DG previo parere vincolante dell'OIV
Bilancio di previsione dell'Ente	CdA - su proposta del DG
Assegnazione obiettivi al DG	Presidente
Scheda assegnazione obiettivi alla Dirigenza Amministrativa	DG
Scheda assegnazione obiettivi ai responsabili dell'area-tecnico scientifica	PRES - DG
Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (triennale ed annuale)	CdA - DG – Responsabile
Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	OIV
Relazione annuale sulla Performance riferita all'anno precedente e Monitoraggio del grado di conseguimento degli obiettivi	DG - strutture tecnico-scientifiche, amministrative e di supporto
Documento di validazione della Relazione sulla Performance	OIV

4. COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Il raccordo tra il ciclo della performance e quello di programmazione finanziaria non può prescindere dalla validazione delle risorse umane e finanziarie da parte dei responsabili delle unità organizzative, obiettivo imprescindibile del Piano della performance 2019. Altro obiettivo 2019, funzionale al raccordo in parola, è la realizzazione della prima fase delle attività di sviluppo e "riuso" del software di contabilità generale.

Nel Piano della performance 2019 si prevede che un ciclo della performance integrato richieda una relazione univoca con il ciclo del bilancio e che i due processi di pianificazione debbano essere avviati congiuntamente nel mese di ottobre; pertanto in coerenza con le linee di indirizzo strategiche si è previsto di avviare le fasi di definizione e di negoziazione tra l'amministrazione ed i direttori dei vari Centri di Responsabilità delle modalità con cui realizzare tali linee (performance) e le risorse necessarie.

Per definire le risorse economico-finanziarie necessarie per il conseguimento degli obiettivi si è considerato:

- a) il costo del personale strutturato, calcolato sulla base delle ore uomo impiegate (stima fornita dai Dirigenti) e valorizzate in base allo stipendio tabellare;
- b) i costi aggiuntivi delle risorse finanziarie direttamente imputabili alle attività.

5. AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance è stato oggetto di successivi affinamenti nell'ottica del miglioramento continuo.

Non appena saranno disponibili le necessarie indicazioni dell'ANVUR, sarà necessario attuare, anche con il coordinamento dell'OIV, un ulteriore coinvolgimento delle strutture tecnico scientifiche rispetto a quanto avviato con il Piano 2019 e realizzare una mappa strategica a livello di vertice che consenta di comprendere i fattori che consentano il raggiungimento degli obiettivi.

Nel frattempo, è fondamentale affrontare in maniera più puntuale l'analisi dell'efficacia dell'azione amministrativa nelle performance, nell'utilizzo delle risorse, nel soddisfacimento della missione dell'ISS e individuare con maggior precisione indicatori e target, da impiegare nel piano della performance, utilizzando a pieno il Servizio di Controllo di Gestione.

L'OIV coglie l'occasione per sottolineare come gli obiettivi dati nello scorcio del 2019 rispondano alla necessaria maggiore integrazione tra Amministrazione e attività *core* dell'Istituto attraverso l'assegnazione di obiettivi che sono strumentali alle attività scientifiche e tecniche.

6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Le funzioni ed il ruolo degli Organismi di valutazione della performance sono state notevolmente ampliate dalle disposizioni normative nel corso del 2018.

Come sopra già evidenziato, il D.Lgs n. 74 del 25 maggio 2017 è intervenuto sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance, introducendo una serie di modifiche al D.lgs. 150/2009 sia per quanto riguarda il rafforzamento del ruolo dell'OIV nella sua attività valutativa a partire dal parere vincolante sul SMVP, sia per quanto riguarda il calendario degli adempimenti relativi ai Ministeri e agli Enti Pubblici Nazionali con particolare riferimento all'anticipazione al 30 giugno della validazione della relazione sulla performance.

Numerosi riferimenti al ruolo e alle funzioni degli OIV in generale e degli Enti di Ricerca in particolare sono contenuti nelle citate Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'ANVUR. La complessità del sistema degli EPR consiste nella commistione tra performance organizzativa e le missioni istituzionali, che necessita conseguentemente di organi preposti alla valutazione che siano capaci di cogliere le connessioni tra le varie dimensioni accademiche; nel paragrafo 2° sono state descritte le condizioni dell'ISS.

In particolare detti documenti prevedono che gli OIV in sede di redazione della Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema analizzino le modalità di svolgimento del processo di misurazione e valutazione di tutti gli obiettivi programmati ovunque formalizzati (Piano, Direttiva, schede individuali).

Questo OIV ha conseguentemente effettuato periodiche riunioni con il Direttore Generale, i Direttori Centrali, il Responsabile del Servizio Controllo di Gestione e Informatico ed il Responsabile della trasparenza, durante le quali gli stessi hanno rendicontato sull'andamento della performance organizzativa e individuale.

L'OIV ha partecipato attivamente a tutte le iniziative e agli incontri promossi dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la presentazione delle più volte citate Linee Guida e la formulazione di criteri e indirizzi in relazione alla valutazione e misurazione della performance alla luce delle più recenti normative e ha provveduto a informare all'Amministrazione i risultati di tali incontri.

È stato effettuato il monitoraggio sul funzionamento dei sistemi informativi ed informatici che supportano la pubblicazione dei dati relativi alla trasparenza, anche alla luce della rilevanza che tali sistemi rivestono per l'attuazione del Programma triennale per la Trasparenza.

È stata altresì posta in essere l'attività di controllo per il rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati, in collaborazione con il Responsabile della trasparenza, attraverso appositi colloqui.

7. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Il PNA 2019 ribadisce come sia necessario, al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio corruttivo, che il PTPCT sia coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. In particolare si fa sempre più evidente il necessario collegamento tra PTPCT e Piano della Performance.

Nei PTPCT infatti devono essere esplicitati i collegamenti fra misure di prevenzione della corruzione e obiettivi di performance organizzativi e individuali sottolineando in tal modo la rilevanza strategica dell'attività di prevenzione della corruzione e la necessità che le amministrazioni procedano all'inserimento delle attività poste in essere in attuazione della L. 190/2012 nella programmazione strategica operativa. L'art. 41, c. 1, lett. h), del d.lgs. 97/2016, ha attribuito rilevanza normativa a tale orientamento, introducendo, nell'art. 1 della legge 190/2012, il comma 8-bis, ai sensi del quale l'OIV verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Le amministrazioni sono tenute quindi ad includere nei Piani della Performance in qualità di obiettivi ed indicatori i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT. Il PNA ed il D. Lgs. n. 75/17 definiscono anche la necessaria connessione fra obiettivi di performance e misure di trasparenza. Una conferma ulteriore di tale indispensabile misura è contenuta nel D. Lgs. n. 33/2013, che all'art. 10 recita «La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali». Eventuali inadempimenti relativi agli obblighi di anticorruzione e trasparenza sono «elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale», nonché «eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione».

Su tali chiare ed indispensabili linee direttrici si è mosso l'Istituto, anche su impulso dell'OIV.

Infatti nel PTPCT 2019/2022 è contenuto un capitolo «Collegamento tra PTPCT e Piano della Performance».

Tra le disposizioni del capitolo particolarmente significativo è il richiamo allo stretto legame tra PTPCT e Performance tale che possa crearsi realmente un contrasto sfavorevole ad ogni forma di «malamministrazione» e l'affermazione che la prevenzione e il contrasto della corruzione di cui alla legge 190/2012 e la promozione della trasparenza e dell'integrità di cui al d.lgs. 33/2013 devono costituire obiettivi strategici ai quali assegnare un valore di cui tener conto nella valutazione annuale di raggiungimento della performance.

Del raggiungimento dei suddetti obiettivi (e dunque dell'esito della valutazione della performance organizzativa e individuale) in tema di contrasto del fenomeno della corruzione/illegalità occorrerà dare specificatamente conto nella Relazione della performance che, a norma dell'art. 10 d.lgs. 150/2009, dovrà evidenziare a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

Al fine di ottimizzare l'utilizzo dei dati in possesso dell'amministrazione si ritiene che il lavoro di analisi contenuto nell'analisi del ciclo di gestione del rischio delle strutture dell'Istituto possa essere utilmente condiviso con il Responsabile del Servizio di Pianificazione e Controllo di Gestione.

8. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nonostante il lungo periodo commissariale che ha preceduto la nomina del presidente dell'ISS l'OIV ha verificato, attraverso le relazioni dei due direttori delle Direzioni Centrali DAG e DRUE, che l'attività dei diversi Servizi e Uffici di rispettiva competenza relativa al periodo gennaio – settembre 2019 è stata improntata al lavoro per obiettivi; questi ultimi, pur in assenza di quelli specifici conferiti dagli organi di vertice, sono stati scelti in continuità con quanto fatto nell'anno precedente.

Gli obiettivi strategici definiti dal Piano della Performance 2019 e nella programmazione triennale delle attività di ricerca corrente, articolata in 7 linee di ricerca concernenti Salute ed Ambiente; Farmaci; Malattie trasmissibili; Malattie non trasmissibili e malattie rare; Prevenzione delle malattie, promozione della salute e salute globale; Sicurezza alimentare e nutrizione; Chimica, radiazioni, tecnologie innovative e telemedicina), sono pienamente funzionali allo sviluppo del Piano Triennale di Attività 2020-2022,

Il Piano della Formazione ISS per il 2020 che raccoglie le proposte dei Direttori responsabili delle Strutture tecnico-scientifiche dell'Ente è coerente agli obiettivi di miglioramento della performance.

In linea con la politica di miglioramento della performance organizzativa e individuale appaiono assai opportune e fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi le scelte tecniche-logistiche adottate (nuovo software di contabilità generale; anagrafe unica del personale; cruscotti relativi a pubblicazioni, brevetti; corsi di formazione e docenze; riorganizzazione e riqualificazione degli spazi lavorativi)

Lo sforzo adottato dall'Amministrazione di dare avvio nel breve tempo residuo del 2019 a un Sistema di obiettivi quale "primo supporto metodologico per la valutazione degli obiettivi strategici previsti per l'ultimo trimestre 2019 ed essere il trampolino all'avvio di un nuovo ciclo di performance dove tutto il personale dell'ISS, raggruppato per centri di costo più significativi possa fattivamente collaborare" appare altamente apprezzabile.

Roma, 27 aprile 2020

Prof. Alberto DE TONI

Firmato

Avv. Laura OLIVERI

Firmato

Dott. Sandro CAFFI

Firmato