

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Relazione sul funzionamento complessivo del
Sistema di valutazione, trasparenza e integrità
dei controlli interni

art. 14, comma 4, lettera a)
d.lgs. n. 150/2009

Anno 2020

Sommario

Premessa	3
Metodologia di lavoro	4
A. Performance organizzativa	5
Metodologia e tempistica.....	5
Definizione di obiettivi, indicatori e target.....	7
Monitoraggio.....	8
B. Performance individuale	9
Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target.....	9
Misurazione e valutazione della performance individuale.....	9
Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale.....	9
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	10
D. Infrastruttura di supporto	11
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	11
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	11
G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione.....	12
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	12
Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali	12
La validazione della Relazione sulla performance	13
Il monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale.....	13
I. Verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità.....	13
Proposte e Azioni di miglioramento del sistema di valutazione: considerazioni finali	14

Premessa

La finalità della presente Relazione (nel seguito indicata semplicemente come “Relazione”) è l’analisi da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dello stato attuale del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (anno 2020), evidenziandone i punti di forza e punti di debolezza, al fine di presentare proposte per sviluppare ed integrare ulteriormente il sistema.

La Relazione, prevista dall’art. 14 c. 4 lettera a) del D.Lgs. 150/2009, si ispira ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell’approccio utilizzato.

La normativa di riferimento è costituita dal D.Lgs. 150/2009, in particolare dall’art. 14, lett. a) che recita espressamente: *“L’Organismo indipendente di valutazione della performance monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso”*.

Con delibera n. 23 del 16 aprile 2013, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha definito le Linee Guida per la predisposizione della Relazione, con l’indicazione dei settori oggetto del monitoraggio. Tale attività, sulla base delle indicazioni contenute nel cronoprogramma del Dipartimento Funzione Pubblica, deve essere espletata, entro il 30 aprile dell’anno successivo a quello di riferimento.

Negli anni successivi:

- il DPR 105/2016 ha regolamentato le funzioni del Dipartimento Funzione Pubblica (DFP) in materia di misurazione e valutazione della performance delle PP.AA., che ha emanato negli anni successivi diverse Linee Guida al fine di supportare il processo metodologico per la definizione dei Piani della Performance, dei sistemi di misurazione e valutazione, della Relazione sulla Performance, della Valutazione Partecipativa e della Valutazione Individuale;
- il D.Lgs. n. 97/2016 ha revisionato e semplificato le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza delle PP.AA. dettate dalla Legge 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013, attribuendo (art. 41, comma 1, lett. h) agli organismi indipendenti di valutazione un ruolo centrale in materia di prevenzione della corruzione e controllo della prestazione lavorativa e un potenziamento di funzioni e competenze nello stabilire la coerenza degli obiettivi delle performance con quelli previsti nei piani di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT);
- il D.Lgs. 74/2017 ha infine apportato modifiche al D.Lgs. 150/2009.

Con delibera n. 294 del 13 aprile 2021 l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha individuato specifiche categorie di dati di cui gli OIV, ex art. 44 del D.Lgs. 33/2013, o gli organismi con funzioni analoghe nelle amministrazioni e negli enti di diritto privato che non abbiano un OIV, sono tenuti ad attestare la pubblicazione al 31 maggio 2021.

La presente Relazione, pertanto, sulla base delle indicazioni provenienti dall’Autorità Nazionale Anticorruzione e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, del sistema di misurazione e valutazione dell’Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri in uso per l’anno 2020 e delle ulteriori indicazioni provenienti dalla normativa vigente, espone le principali evidenze oggetto del monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Il periodo di riferimento è stato condizionato da elementi di contesto interno ed esterno.

Da un punto di vista interno, nell’ambito del processo di riorganizzazione, processo dinamico iniziato già dal 2017 e ancora in atto, sono state realizzate importanti azioni che hanno contribuito a modificare l’organigramma dell’Istituto, anche a seguito delle seguenti attività connesse a modifiche di legge:

- le recenti normative introdotte relative al cambio del turn over (“Quota 100”);
- la stabilizzazione del precariato;

- la costituzione della c.d. “Piramide della Ricerca”.

Quanto sopra sta incidendo profondamente sull’impianto organizzativo e sulla allocazione delle risorse umane, dove, per esplicita scelta della Direzione Aziendale, è stato dato rilievo ad un modello di organizzazione delle relazioni tra le strutture che svolgono attività tra loro correlate (Hub&Spoke), dando coerenza ed omogeneità allo sviluppo delle stesse e creando i presupposti per una partecipazione attiva e condivisa tra le strutture territoriali e centrali dell’Istituto.

Nello specifico, per il periodo di riferimento, si richiamano i seguenti atti deliberativi aziendali:

- n. 132 del 10 aprile 2020: “Regolamento per l’Organizzazione dei Servizi dell’Istituto – Proposte al CdA di modificazione”;
- n. 3 del 14 aprile 2020: “Deliberazione DG n.132 del 10/04/2020 - Regolamento per l’Organizzazione dei Servizi dell’Istituto – modifiche”.

Tali modificazioni sono state rese necessarie anche per

- dare seguito a quanto previsto dal CCNL 2016-2018 della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria e delle professioni sanitarie, definitivamente sottoscritto il 19 dicembre 2019, il quale prevede all’art. 18 una nuova rubricazione degli incarichi professionali che richiede una nuova riclassificazione degli stessi
- perseguire del mandato consiliare nella riduzione delle Unità Operative Complesse: con il nuovo Regolamento vengono quindi ulteriormente ridotte complessivamente il numero delle Unità Operative Complesse (UOC) di 2 unità che passano da 20 a 18. Le Unità Operative Semplici (UOS) restano invariate a 10; le 2 Unità Operative Semplici Direzionali (UOSD) passano da 2 a 4 (Sierologia e Accettazione e Servizi Interdisciplinari). Sono in fase di espletamento le procedure concorsuali.

Tra gli elementi esterni, si evidenzia come l’Emergenza SARS-COV2 nell’anno 2020 abbia portato a:

- l’applicazione dei protocolli e procedure di sicurezza per il personale e per gli utenti esterni;
- le nuove forme di lavoro, quale lo smart working, applicato in pieno regime durante il lockdown ed ora in fase di definitiva regolamentazione attraverso il POLA;
- l’incremento della digitalizzazione della pubblica amministrazione in rapporto con i cittadini, le imprese, il mercato e il mondo della ricerca;
- la messa a punto di laboratori ed aree di accettazione idonei per intraprendere le attività analitiche correlate alla pandemia;
- il contributo dell’Istituto nell’ambito della rete CORONET regionale del Lazio per assicurare il necessario supporto diagnostico in risposta alla pandemia di COVID-19.

Metodologia di lavoro

Nella presente Relazione si fa riferimento a:

1. il Piano della Performance 2020/2022, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 10 febbraio 2020 “Adozione del piano triennale 2020 - 2022 e del piano annuale 2020 delle attività”;
2. la Relazione sulla Performance 2019 adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 4 agosto 2020 “Approvazione della Relazione sulla performance 2019 così come definita con la deliberazione del Direttore Generale n° 228 del 30/06/2020”;
3. il Documento sul SVMP approvato con delibera n. 121 del 4 marzo 2016 il sistema di gestione della performance dell’Istituto;
5. il Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2020/2022 approvato con delibera del Direttore Generale n. 48 del 30 gennaio 2020;

La Relazione fa, altresì, implicito riferimento ai verbali delle sedute dell'OIV e durante le quali sono stati trattati gli argomenti oggetto del presente testo. A tali verbali si rimanda per gli eventuali approfondimenti in merito a quanto descritto nei paragrafi successivi.

Per la presente relazione l'OIV ha adottato le indicazioni di redazione previste dalla Delibera CIVIT n. 23 del 2013 nella stesura del testo e nell'impiego delle tabelle di sintesi alla medesima delibera allegate, con i dati acquisiti tramite la Struttura Tecnica di Supporto.

Pertanto, come indicato nella succitata delibera CIVIT n. 23/2013, la Relazione si articola nei seguenti punti:

- A. Performance organizzativa;
- B. Performance individuale;
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance;
- D. Infrastruttura di supporto;
- E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità;
- G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione;
- H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.

Inoltre, è stata inserita una specifica sezione sulla verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

L'OIV ha ritenuto, nell'ottica di considerare la presente Relazione come sintesi del lavoro svolto, di rappresentare sinteticamente l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed alla integrità, alla promozione delle pari opportunità, delle indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Alla redazione ha partecipato attivamente la Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance di cui all'art. 14 c. 9 del D.Lgs. 150/2009.

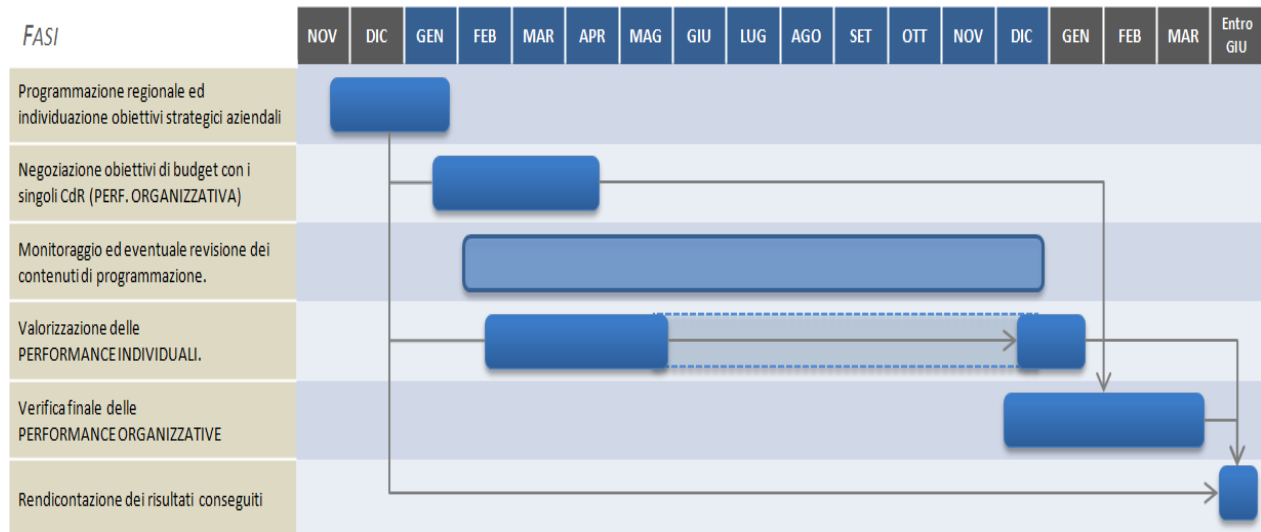
La Relazione è pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale dell'Istituto, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

A. Performance organizzativa

La Performance organizzativa è stata valutata rispetto alla rispondenza ai requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D.Lgs. n.150/2009, e del D.Lgs. n. 74/2017, che ha introdotto, a partire dal ciclo di gestione della performance 2018-2020, una nuova articolazione degli obiettivi, prevedendo la definizione di obiettivi specifici, programmati dalle singole amministrazioni su base triennale.

Metodologia e tempistica

Le fasi relative al ciclo della performance 2020 sono rappresentate nel seguente diagramma.



Le tempistiche analitiche, sia pure condizionate pesantemente dall'emergenza SARS-COV2, sono riportate nella successiva tabella.

	TEMPISTICA	ATTORE	ATTIVITA'
1	Entro 31/01/2019	Consiglio di Amministrazione in Conferenza dei Servizi	Delibera n. 10 del 18 dicembre 2019 "Approvazione degli indirizzi generali per la programmazione delle attività dell'Istituto per l'anno 2020"
2	Entro 31/01/2020	Direzione Aziendale Controllo di gestione	Delibera piano triennale delle attività triennio e piano annuale delle attività. Delibera n. 49 del 30 gennaio 2020
3	Dal 01/02/2020	Controllo di gestione	Inserimento a sistema (RAGES Cubo) obiettivi Direzione Aziendale
4	Entro 15/02/2020	Controllo di gestione	Trasmissione bozza obiettivi 2020 ai Responsabili Struttura (obiettivi predeterminati dalla Direzione Aziendale)
5	Entro il 6 marzo 2020	Responsabili struttura	Compilazione proposte obiettivi 2020, dando esecuzione agli obiettivi aziendali
6	A partire dalla prima metà mese marzo 2020	Controllo di gestione	Preparazione schede di budget/obiettivi per la negoziazione
7	Dal 15 marzo 2020	Risorse umane e affari legali/ Controllo di gestione	Predisposizione e trasmissione lettera di richiesta ai direttori di struttura per la valorizzazione preventiva delle performance individuali (Di Marcello - email del 10/04/2021 - corso formazione e applicazione nuovo sistema ALFABOX).
8	Periodo 15-31 marzo 2020	Direzione Aziendale/Controllo di gestione/Responsabili di struttura	Negoziazione dei budget
9	Entro 31 marzo 2020	Responsabili struttura	Valorizzazione preventiva performance individuali
10	23 aprile 2020	Direzione Aziendale/Controllo di gestione	Richiesta del Direttore Generale n. prot. 0002785/20 del 23 aprile 2020 - Stato

			avanzamento obiettivi 2020 al 30 aprile 2020 per la verifica dello stato dell'arte, anche alla luce della pandemia SARS CoV2
11	Entro il 5 maggio 2020	Responsabili di struttura	Compilazione stato dell'arte al 30 aprile obiettivi 2020
12	11 maggio 2020	Controllo di gestione	Trasmissione delle schede delle strutture al 30 aprile e report riepilogativo all'OIV
13	30 giugno 2020	Direzione Aziendale/Controllo di gestione	Delibera n. 227 del 30 giugno 2020 "Rimodulazione degli obiettivi di struttura (emergenza SARS CoV-2 (COVID 19))" Scheda sinottica integrata e messa a sistema sul RAGES Cubo
14	1 luglio 2020	OIV	Verbale n. 22: verifica nuova impostazione del Piano Aziendale
15	31 luglio 2020	Consiglio di Amministrazione	Delibera n. 6 del 31 luglio 2021 - Approvazione delibera del Direttore Generale n. 227 del 30 giugno 2020
16	7 agosto 2020	Direzione Aziendale/Controllo di gestione	Email n. prot. 5305/20 a tutti i dirigenti – rimodulazione degli obiettivi di struttura (emergenza SARS COV-2 (COVID 19) secondo quanto disposto dalla delibera del Direttore Generale n. 227 del 30 giugno 2020)
17	agosto 2020	Responsabili struttura	Compilazione schede secondo le modifiche apportate dalla delibera n. 227 del 30 giugno 2020)
18	17 settembre 2020	Controllo di gestione	Trasmissione all'OIV delle schede e report riepilogativo degli obiettivi rinegoziati al 31 agosto 2020
19	4 gennaio 2021	Direzione Aziendale/Controllo di Gestione	Nota del Direttore Generale n. prot. 21 del 4 gennaio 2021: Richiesta stato avanzamento obiettivi al 31 dicembre 2021.

Pur con il vincolo esterno dato dalla epidemia, il ciclo della performance per il 2020 è stato gestito in coerenza con le tempistiche previste dalla normativa vigente.

L'OIV ha preso atto della rettifica al Piano delle performance 2020, a seguito della delibera del Direttore Generale n. 227 del 30 giugno 2020, approvata dalla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 4 agosto 2020.

L'OIV, pertanto, evidenzia che la tempistica del ciclo della performance 2020 risulta in linea con quella attesa nel rispetto del cronoprogramma.

Definizione di obiettivi, indicatori e target

Gli obiettivi per l'anno 2020 hanno tenuto conto degli indirizzi delle Linee Guida approvate dal Consiglio di Amministrazione, dalle raccomandazioni dell'OIV e dalle riflessioni avviata nell'ambito della Direzione aziendale e condivise con l'OIV nell'incontro del 24 settembre 2019 (verbale OIV n.16 del 24 settembre 2019).

Gli obiettivi delle strutture sono stati suddivisi secondo una ripartizione in tre categorie:

- | | |
|--|---------|
| a.Obiettivi generali collegati al mandato del Direttore Generale | peso 60 |
| b.Obiettivi specifici di struttura | peso 40 |
| c. Obiettivi di consolidamento | “ “ “ |

Tale strutturazione è finalizzata a:

- una maggiore condivisione e collegamento con gli obiettivi della Direzione Aziendale;
- una maggiore “personalizzazione” degli stessi sulle singole strutture;
- una riduzione sostanziale degli obiettivi complessivi, con graduale diminuzione del peso nel tempo;
- un maggiore rigore nella espressione degli indicatori.

Gli obiettivi vengono connotati nella seguente classificazione:

1. **OBIETTIVI GENERALI**: tali obiettivi sono direttamente collegati a quelli di mandato del Direttore Generale. La pesatura complessiva per ogni struttura è, di norma, 60. Ad ogni struttura, in base alla specifica attività, sono stati attribuiti nel 2020 da 1 a 5 obiettivi. In alcuni casi gli obiettivi sono stati condivisi da più strutture. Gli indicatori sono stati espressi con numeratore, denominatore e con range/percentuale di raggiungimento o con scala SI/NO.

2. **OBIETTIVI SPECIFICI DI STRUTTURA**: tali obiettivi sono direttamente collegati ad ulteriori azioni strategiche indicate dalla Direzione Aziendale non coincidenti con quelli di cui al punto precedente. La pesatura complessiva per ogni struttura è, di norma, di 24 ed è stata equilibrata con gli obiettivi di consolidamento. Ad ogni CdR, in base alla specifica attività, sono stati attribuiti circa 3/4 obiettivi. In alcuni casi gli obiettivi sono stati condivisi da più strutture. Gli indicatori sono stati espressi con numeratore, denominatore e con range/percentuale di raggiungimento o con scala SI/NO.

3. **OBIETTIVI DI CONSOLIDAMENTO**: si è inteso mantenere la attenzione su attività già indicate come obiettivi negli anni passati raggiunti o da consolidare che comunque restano nella volontà della Direzione Aziendale, dando ad essi una valenza diversa nel lessico e nella pesatura rispetto alle precedenti classificazioni. La pesatura complessiva per ogni struttura è, di norma, 16 ed è stata equilibrata con gli obiettivi specifici di struttura. Gli indicatori sono stati espressi con numeratore, denominatore e con range/percentuale di raggiungimento o con scala SI/NO.

L’OIV ritiene che i processi posti in essere dall’Istituto nell’anno 2020 siano idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall’art. 5 del D.Lgs. n.150/2009.

Monitoraggio

Il primo monitoraggio è stato effettuato il tenendo conto del termine del 30 aprile; di seguito alla pandemia da SARS Covid -2 è stato riproposto il Piano aziendale con sostanziali modifiche (delibera del Direttore Generale n. 227 del 30 giugno 2020: Ciclo della performance 2020 - proposta riformulazione della scheda sinottica del piano annuale delle attività 2020 a seguito dell’emergenza SARS-CoV-2 (COVID-19) – Rettifica indicatori), ed effettuate le rinegoziazioni con tutte le strutture.

La seconda verifica sullo stato di avanzamento degli obiettivi è stata fatta al 31 agosto 2020 è stata consolidata con verbale OIV n. 23 del 23 settembre 2020. Alla fine del mese di gennaio 2021 sono state raccolte le schede relative agli obiettivi di struttura così come attestate dai responsabili dei CdR e le relative carte di lavoro. La verifica è in corso d’opera.

Per la fase del monitoraggio, l'OIV esprime una valutazione complessivamente positiva dell'adeguatezza dei monitoraggi intermedi posti in essere dall'Istituto e della qualità dei dati utilizzati, tenendo conto del loro grado di tempestività e affidabilità

B. Performance individuale

Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

A partire dai contenuti di programmazione operativa risultanti dal processo di budgeting, l'Istituto, ai fini della massima trasparenza e partecipazione, ha richiesto nel 2020 ai propri responsabili di struttura, ove opportuno anche con il coinvolgimento delle eventuali figure di coordinamento del personale del comparto, di attivare momenti di informazione nei confronti dei rispettivi collaboratori. In tale fase, tutto il personale è stato coinvolto nel conseguimento degli obiettivi di struttura, procedendo all'analisi delle modalità attraverso cui organizzare i necessari apporti individuali (qualitativi e quantitativi).

In relazione a ciò, a partire dalla metodologia adottata in via uniforme nell'ambito dell'intera organizzazione, sono stati previsti una serie di criteri che risulteranno alla base della valorizzazione delle performance individuali, secondo quanto definito negli accordi sindacali (comparto e dirigenza).

Misurazione e valutazione della performance individuale

Con delibera del Direttore Generale n. 121 del 4 marzo 2016 è stato adottato il primo documento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, comprensivo dei due protocolli applicativi per il comparto e per la dirigenza.

Allo stato vigono ancora due protocolli di valutazione riferiti al comparto e alla dirigenza, approvati con la delibera del Direttore Generale n. 121 del 4 marzo 2016 in fase di aggiornamento.

Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

L'Istituto ha adottato il sistema Alfa Scorer per effettuare tale valutazione: questo è infatti un software on-line dedicato alla completa gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali ed all'elaborazione dei corrispondenti incentivi del personale.

La scheda di valorizzazione individuale è articolata in 5 livelli di graduazione espressi con numeri/range o definizioni come: "basso, medio, alto" suddivisa fino a 5 (comparto) o 6 (dirigenza) criteri e bilanciate a seconda della posizione del valutato, sia esso dirigente che del comparto.

Ad inizio anno 2020 sono state costruite le schede di valorizzazione (individuando i criteri ed i corrispondenti livelli di apporto in considerazione della metodologia adottata dall'Istituto), sulla base delle quali si è impostata la gestione annuale (programmazione iniziale e rilevazione a consuntivo) delle performance individuali dei propri collaboratori.

Al termine dell'esercizio 2020, ogni responsabile ha messo a sistema la scheda di valorizzazione finale, che misura l'effettivo livello di apporto individuale prestato da ogni componente dell'equipe; quest'ultimo prende visione e, o accetta la valutazione o prende visione e contesta. La procedura è in fase di esecuzione.

Di seguito un esempio di scheda adottata.

SCHEDA FINALE					
SCHEDA VALUTAZIONE					
	Liv. 1	Liv. 2	Liv. 3	Liv. 4	Liv. 5
1	N° ambiti con adeguato apporto fra: puntualità di azione, complessità, efficacia ed efficienza delle prestazioni. Partecipazione a programmazione e controllo attività				
	1 ambito	2 ambiti	3 ambiti	4 ambiti	Tutti gli ambiti
2	Grado di intercambiabilità operativa nel rispetto delle alte competenze specialistiche rispetto alle attività che sono svolte nell'ambito organizzativo di afferenza				
	<50%	51-60%	61-70%	71-80%	>80%
3	Grado di operatività in autonomia: n. procedure gestite in autonomia rispetto ai compiti assegnati/alle attività programmate (problem solving)				
	1 proc.	2 proc.	3 proc.	4 proc.	5 proc.
4	Disponibilità a garantire esigenze di servizio (vd turni, sostituzioni. ecc.)				
	minima	-	parziale	-	totale
5	Capacità di lavorare in team				
	non adeguata	parzialmente adeguata	adeguata	più che adeguata	eccellente
6	Grado di raggiungimento degli obiettivi negoziati dalla struttura cui il dirigente partecipa				
	< 50%	51 - 60 %	61 - 70 %	71 - 80 %	> 80 %

Annotazioni del VALORIZZATORE:

SCHEDA PREVENTIVA TRASMESSA IN DATA

SCHEDA FINALE TRASMESSA IN DATA

Il Dipendente VALORIZZATO:

- Prende visione scheda preventiva in data
- Prende visione e ACCETTA scheda finale in data
- Prende visione e CONTESTA scheda finale in data

ANNOTAZIONI (obbligatorie in caso di contestazione):

L'OIV esprime una valutazione di adeguatezza del processo relativo alla performance individuale in considerazione della metodologia di lavoro adottata dall'Istituto.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Le strutture deputate all'attuazione del ciclo sono:

➤ la **Struttura Tecnica Permanente** per la misurazione della performance (STP), che ha il compito di presidiare l'integrità del sistema e supportare l'OIV nella gestione del ciclo delle prestazioni e dei risultati. Nell'anno 2020 sono stati forniti dati, informazioni e analisi specifiche in fase di definizione degli obiettivi, di monitoraggio delle attività correlate e in fase di rendicontazione dei risultati ottenuti.

La Struttura Tecnica Permanente ha provveduto nel 2020 a raccogliere le informazioni e la documentazione necessaria alla valutazione, predisponendo la documentazione rappresentativa dei risultati finali del budget, ad informare la Direzione sul grado di raggiungimento dei risultati, a curare i rapporti tra l'Istituto e i componenti dell'OIV, a convocare d'intesa con la Direzione Generale le sedute dell'OIV al fine di svolgere una funzione di controllo del raggiungimento degli obiettivi di struttura, una valutazione annuale dei risultati e la formulazione di considerazioni alla Direzione Generale dei risultati raggiunti.

➤ il **Controllo di gestione** è intervenuto nella fase di predisposizione della pianificazione strategica, gestione obiettivi delle strutture e budget, rendicontazione a supporto della Direzione Aziendale, creazione dei centri di responsabilità adottati in contabilità analitica.

➤ l'**UO Gestione Risorse Umane e Affari Legali** è intervenuto nella fase della valutazione individuale e relativa misurazione e quantificazione del premio di risultato, avvalendosi del supporto tecnico di altre strutture organizzative. Ha elaborato inoltre i flussi di dati necessari ai fini della distribuzione dell'incentivazione. Ha predisporre gli atti necessari alla effettuazione degli adempimenti previsti dai contratti collettivi nazionali e integrativi aziendali.

L'OIV ritiene adeguata l'attività svolta dalle strutture coinvolte.

D. Infrastruttura di supporto

Gli indicatori utilizzati per la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi non sempre sono ricavabili dai sistemi gestionali di reportistica automatica. Nel 2020 si è comunque implementato il nuovo sistema informativo per la gestione contabile (EUSIS) a regime dall'esercizio preso in considerazione e si è provveduto inoltre ad attivare il sistema di valutazione individuale ALFA Scorer attraverso il modulo ALFABOX a regime per la valutazione e valorizzazione individuale di tutto il personale per il consuntivo 2020.

Resta continua la collaborazione con la Struttura Tecnica Permanente nella gestione di report "centralizzati" con l'utilizzo di fogli excel ed altri documenti prodotti dai responsabili di processo di volta in volta individuati. Il frutto di questo lavoro si è concretizzato nella consueta produzione di "carte di lavoro", essenziali per la verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi della Direzione Generale e dei diversi centri di responsabilità.

I riscontri all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi aziendali e di struttura trovano evidenza principalmente attraverso atti documentali e verifiche sui seguenti sistemi informativi in uso nel 2020 presso l'ente:

- EUSIS, sistema amministrativo-contabile;
- Rcubo, sistema di controllo di gestione in fase di aggiornamento;
- ALFA Scorer, sistema di valutazione individuale;
- SIL, sistema informativo laboratori;
- INAZ, per la gestione del personale in fase di sostituzione.

L'OIV ritiene congruo la raccolta documentale ad evidenza del raggiungimento degli obiettivi aziendali rispetto all'annualità 2020.

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il sito web dell'Istituto è stato nel 2020 costantemente aggiornato nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE".

Nell'area intranet del sito è contenuta una sezione denominata "Gestione file qualità, sicurezza, anticorruzione e trasparenza" nella quale sono rinvenibili tutti i documenti che fanno capo al sistema integrato Qualità, Sicurezza, Anticorruzione e Trasparenza.

L'OIV ritiene congrua la documentazione rinvenibile sul sito istituzionale.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Istituto è accreditato secondo norma UNI CEI ISO IEC 17025: i risultati dei test di laboratorio eseguiti dall'Istituto seguono standard internazionali ed i risultati hanno validità in tutto il mondo.

Nell'area intranet del sito istituzionale è contenuta una sezione denominata "Gestione file qualità, sicurezza, anticorruzione e trasparenza" nella quale sono rinvenibili tutti i documenti che fanno capo a tale sistema.

La consueta attività di audit interno nel 2020 ha subito delle modifiche e dei rinvii rispetto al Programma Annuale delle verifiche ispettive interne predisposto ad inizio dell'anno a causa della pandemia.

Purtuttavia l'attività di monitoraggio a distanza, finalizzato a mantenere l'integrità del sistema, è comunque continuata con rapporti continui ed incontri, sia attraverso piattaforme informatiche, che in presenza con i referenti per la qualità e/o i responsabili delle prove. Numerosi sopralluoghi sono stati effettuati sia presso la sede di Roma che nelle sedi territoriali

Nel Piano della Performance 2020 sono stati inseriti obiettivi legati alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, al quale ogni struttura ha partecipato con apporti specifici ed azioni mirate.

L'OIV ritiene adeguata l'attività svolta.

G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'anno 2020 è stato significativamente condizionato dall'insorgere della pandemia. In modo coerente con la logica gestionale l'Istituto ha provveduto ad una rettifica al Piano delle performance 2020, a seguito della delibera del Direttore Generale n. 227 del 30 giugno 2020, approvata dalla delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 4 agosto 2020. In questo modo le azioni e le iniziative con i loro criteri ed indicatori di valutazione sono rientrate nella gestione ordinaria e quindi nel sistema della performance.

L'OIV ritiene di valutare positivamente le determinazioni intraprese dall'Istituto per garantire l'effettiva utilità della misurazione della performance ai fini di un progressivo miglioramento della gestione

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV, nella sua attuale composizione, è stato nominato con deliberazione del Direttore Generale n. 148 del 7 maggio 2020, e in continuità con il passato, ha proseguito, anche per l'anno in riferimento (2020), l'attività di monitoraggio dell'intero ciclo di gestione della performance. In particolare, con riunioni periodiche e incontri destrutturati tenutesi nella prima fase dell'anno presso la sede dell'Istituto del Lazio e della Toscana e poi, a causa dell'epidemia, tramite collegamento attraverso piattaforme informatiche, ha svolto il monitoraggio delle attività realizzate ed un ruolo di supporto per il miglioramento degli aspetti metodologici del processo di pianificazione, di misurazione, controllo e valutazione della performance

Il monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali

Nel corso dell'anno 2020 l'OIV ha provveduto a svolgere le proprie attività di verifica e di indirizzo sulla base delle scadenze operative dell'Istituto.

Ad ogni seduta è stata analizzata la documentazione prodotta, richiedendo tutti gli approfondimenti documentali del caso e provvedendo ad interpellare direttamente le diverse figure di dirigenti ed operatori al fine di una migliore comprensione degli argomenti trattati.

Di ogni seduta è stata data puntuale descrizione nei verbali contestualmente redatti, nei quali è stata data evidenza dei documenti verificati e delle azioni di approfondimento richieste.

La validazione della Relazione sulla performance

La validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV, prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D.Lgs. n. 150/2009, è stata effettuata a giugno 2020 a seguito della pubblicazione della Relazione sulla n. 150/2009, e adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'istituto n. 5 del 4 agosto 2020 "Approvazione della Relazione sulla performance 2019 così come definita con la deliberazione del Direttore Generale n. 228 del 30/06/2020".

Il monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale

La corretta applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale viene garantita attraverso l'utilizzo di parametri che consentano l'effettiva differenziazione delle valorizzazioni attribuite a ciascun dipendente.

L'applicazione del disciplinare relativo al sistema premiante, attualmente vigente presso l'Istituto, prevede la registrazione dei risultati concernenti la misurazione della performance e la conseguente valorizzazione di ciascun dipendente, attraverso l'applicativo Alfa Scorer, come precedentemente rappresentato.

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale viene tradotto in punteggio numerico da parte del titolare di ciascun CdR.

Tale punteggio, una volta accettato dal dipendente interessato, viene tradotto nel corrispettivo da erogare a titolo di retribuzione di risultato (per la Dirigenza) o premio di produttività (per il Comparto) per l'annualità di competenza.

L'OIV, sia per le vie brevi che con propri verbali delle sedute n. 21 del 16 giugno 2020 e n. 22 del 1° luglio 2020 ha preso in esame le carte di lavoro, verificando l'operato di tutte le strutture ed ha formulato un parere favorevole considerando che complessivamente la percentuale di raggiungimento degli obiettivi relativi all'anno 2019 si attesta su una media del 95,45%, tenendo anche conto dell'obiettivo di mandato relativo ai tempi di liquidazione delle fatture ai fornitori, e che il conseguimento degli obiettivi per struttura, si pone in un range compreso fra 89,88% e 100%; lo stesso ha evidenziato inoltre che la percentuale di scostamento nelle valutazioni individuali del personale si attesta sui seguenti dati: minimo pesato 0,80; massimo pesato 1,20, indicativi di una adeguata differenziazione nelle valutazioni operate

All'OIV risulta attivata una sola procedura di conciliazione nella quale, sulla base degli elementi disponibili relativi all'anno 2019 e dopo approfondita discussione, è stata confermata la valutazione effettuata dal Dirigente.

I. Verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità

Non sono stati forniti dati sul rispetto della presenza di entrambi i generi nella composizione delle commissioni concorsuali interne. Sono comunque pubblicate sul sito istituzionale, sezione "Concorsi", le commissioni di concorso, nell'ambito di ciascuna procedura concorsuale.

Proposte e Azioni di miglioramento del sistema di valutazione: considerazioni finali

L'OIV ha svolto ruolo di stimolo e supporto alle iniziative dell'Istituto per il miglioramento degli aspetti metodologici del processo di pianificazione, di misurazione, controllo e valutazione.

Il sistema di gestione di misurazione delle performance dell'Istituto è stato aggiornato ed approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 37 del 28 gennaio 2021 recante: "Adozione del documento "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE". Nel nuovo documento sono stati definiti i temi relativi ai sistemi aziendali correlati al governo della performance quali la gestione della qualità, la valutazione partecipativa e il coinvolgimento degli stakeholders, nonché i meccanismi di pianificazione e rendicontazione degli obiettivi rispetto alle Regioni di riferimento.

L'OIV prende atto del notevole sforzo compiuto nel recepire le Linee Guida emanate dal Dipartimento Funzione Pubblica, le evidenze emerse dai cicli precedenti e, infine, le indicazioni fornite dallo stesso Organismo, sforzo che ha prodotto una significativa revisione del preesistente SMVP.

Permangono i relativi protocolli applicativi per le aree della Dirigenza e del Comparto, regolamentati con deliberazione del Direttore Generale n. 134 del 15 marzo 2016, che sono tuttavia, in fase di revisione.

Rilevante è il Riesame della Qualità per l'anno 2021, sia per la continuità e coerenza di indirizzo in relazione all'anno precedente, che per i contenuti innovativi introdotti all'interno del sistema della qualità dell'Istituto e dalla normativa sulla performance, aggiornata e condivisa con i centri di responsabilità, mettendo a regime un sistema integrato Qualità, Sicurezza, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (Delibera 120 del 24 marzo 2021 "Approvazione Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per gli anni 2021- 2023").

Si ritiene opportuno evidenziare che il 26 febbraio 2021, presso la sede dell'Istituto, in modalità videoconferenza, è stata realizzata la Giornata della Trasparenza a cui hanno aderito molteplici stakeholder interni ed esterni tra cui la dott.ssa Mazzi componente dell'OIV.

L'OIV, infine, ha preso atto con favore della delibera n. 155 del 20 aprile 2021 con cui, si è provveduto a formulare una procedura interna finalizzata alla costituzione del nuovo Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

L'OIV, in sintesi, ritiene che l'Istituto, nella consapevolezza dei punti di forza e di debolezza, stia percorrendo un concreto cammino di miglioramento delle attività connesse al Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Roma, 30 aprile 2021



Dott. Michele Tancredi Loiudice, presidente OIV

Dott.ssa Adelia Mazzi, componente OIV



Dott. Massimo Tarantino, componente OIV
