



Organismo indipendente di valutazione (OIV)

Allegato B – Documento di validazione



Al Presidente dell'Istituto

E p.c. alla CiVIT - Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche

Piazza Augusto Imperatore, 32 - 00186 Roma (Rm)

Documento di validazione della Relazione sulla performance

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Istituto Superiore di Sanità, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009 e delle successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la Relazione sulla performance per l'anno 2012 inviata in data 14 giugno 2013.

B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo conto dei risultati e degli elementi emersi da:

1. il monitoraggio della CiVIT sul Piano della Performance e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
2. la Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

C. La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l'OIV.

D. Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance. Una sintesi delle motivazioni e del processo alla base della decisione è riportata nell'allegato che è parte integrante del presente documento.

Roma, 24 giugno 2013

L'Organismo indipendente di Valutazione (OIV)
f.to prof.ssa Elda Turco Bulgherini
f.to Dott. Ernesto Nicolai
f.to Dott. Daniele Peroni



Organismo indipendente di valutazione (OIV)

ALLEGATO

Con mail del 14 giugno 2013, l'Amministrazione, considerati i recenti processi in atto, di riorganizzazione e di ricostituzione degli Organi dell'Istituto, nelle more della convocazione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione della Relazione sulla performance per l'anno 2012, che ha allegato nella sua forma definitiva (aggiornata secondo le ultime direttive CIVIT prot. N. 5601 del 13/06/2013), ha ritenuto urgente ed indifferibile che questo OIV emettesse comunque, entro il giorno 25 giugno 2013, termine della *prorogatio* dell'organo ai sensi della Legge 444/94, il Documento di Validazione di propria competenza, sottoposto alla condizione sospensiva della approvazione della Relazione da parte del Consiglio di Amministrazione senza ulteriori modifiche e/o integrazioni.

Occorre prendere atto preliminarmente che sia il Piano della performance 2012 sia la conseguente Relazione sulla performance 2012 partono dalla premessa che l'Istituto, quale ente di ricerca, si articola in strutture tecnico-scientifiche ed amministrative ma che i documenti adottati, pur delineando il quadro organizzativo a livello generale, pongono in evidenza le sole attività tecnico-gestionali e amministrative dell'Ente e più in particolare le sole attività dei dirigenti amministrativi, analizzandole sotto il profilo degli obiettivi assegnati e raggiunti. Infatti, con riguardo all'applicazione del sistema di valutazione ai ricercatori e ai tecnologi degli enti di ricerca, si è ancora in attesa della definizione di limiti e modalità da parte dell'ANVUR, in applicazione di quanto previsto dal D.P.C.M. di cui all'art. 74 del D.Lgs. 150/2009.

E' per tali motivazioni, unitamente ai mutamenti organizzativi dovuti al riordino dell'ente in corso, che l'ISS non ha ancora adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, né ha avviato il processo di valutazione individuale riferito a tutto il personale, mentre ha posto in essere, già da diversi anni, la valutazione dei dirigenti amministrativi.

La Relazione sulla performance 2012 è stata pertanto redatta adottando una metodologia descrittiva degli obiettivi e dei risultati, con la consapevolezza che, nel contesto descritto, la missione della struttura amministrativo-gestionale dell'ISS, con le relative aree strategiche, si identifica con l'obiettivo istituzionale, sempre perseguito, della ottimizzazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali. La stessa struttura amministrativa è interpretata – per altro - quale strumento di supporto a sostegno della missione primaria, cioè la ricerca e la sperimentazione, il controllo, la consulenza e la formazione, e non al servizio diretto del cittadino. L'amministrazione precisa



Organismo indipendente di valutazione (OIV)

altresì che, per la quasi totalità, i servizi resi dall'ISS - di natura tecnico scientifica - non sono rivolti al cittadino ma alle istituzioni pubbliche ed alle aziende private nonché indirettamente a tutta la comunità scientifica. Inoltre l'ISS, ogni anno, redige, approva e pubblica un documento ufficiale, denominato Relazione Annuale, relativo alle attività svolte nell'anno precedente, contenente la descrizione di tutti gli obiettivi scientifici e organizzativi e dei risultati raggiunti. Il documento medesimo è presente come rapporto ISTISAN nel sito www.iss.it e linkabile anche nella pagina della trasparenza, nella sezione dedicata.

Ciò premesso, questo OIV, dopo attento esame, preso atto dei processi in atto di riorganizzazione e di ricostituzione degli Organi dell'Istituto, verificato il notevole miglioramento della presente stesura rispetto a quella dello scorso anno, considerato che la Relazione è coerente con il Piano della performance 2012-2014 (con le precisazioni di cui sotto, sulle quali, va precisato, l'OIV non può direttamente intervenire in maniera preventiva, non essendo prevista una validazione di tale documento né, almeno per questo ciclo, un monitoraggio ad hoc) e che entrambi i documenti sono parte del secondo ciclo di gestione della performance, quindi necessariamente sono da leggersi quali fase iniziale di un complessivo processo da inserire in una prospettiva di affinamento e miglioramento continuo, valida la Relazione sulla performance, fornendo, proprio nell'ottica del miglioramento continuo, le seguenti indicazioni, auspicando che possano risultare utili per i prossimi cicli di programmazione:

- 1) nel Piano 2012-2014 non sono definiti gli indicatori di impatto ed i relativi target per gli obiettivi strategici (inseriti pertanto solo a consuntivo nella Relazione 2012); si raccomanda di inserire tali informazioni essenziali in maniera preventiva nei prossimi cicli, a partire dal Piano 2013-2015 in corso di approvazione;
- 2) nel Piano 2012-2014 non erano presenti le Schede Obiettivi Operativi C relative all'UFF I DRU, mentre per gli UFF II e IV DRU ed UFF I, II, III, V DRE non erano stati indicati i valori attesi (inseriti pertanto tutti solo a consuntivo nella Relazione 2012); si raccomanda di inserire tali informazioni essenziali in maniera preventiva nei prossimi cicli, a partire dal Piano 2013-2015 in corso di approvazione;
- 3) le Schede Obiettivi Operativi C relative all'Unità di gestione tecnica allegate alla Relazione sono diverse da quelle allegate al Piano; si raccomanda, nei prossimi cicli, a partire dal Piano 2013-2015 in corso di approvazione, di utilizzare per la



Organismo indipendente di valutazione (OIV)

rendicontazione le Schede già approvate nel Piano in fase preventiva, eventualmente formalmente modificate nel corso dell'esercizio;

Fatte queste precisazioni specifiche, si auspica, in generale, per i prossimi cicli di programmazione, richiamando le indicazioni già contenute nell'ancorché non adottato Sistema di misurazione e valutazione della performance predisposto da questo OIV in data 1/10/2010 (in relazione al quale si auspica che l'Amministrazione, conclusi i processi di riorganizzazione in atto, rediga ed adotti in via definitiva la propria seconda versione, anche per ciò che concerne la performance individuale, come chiarito nelle Delib. CIVIT 1/2012 e 111/2010), quanto segue:

4) si raccomanda di utilizzare in maniera sistematica tutte le Schede in **formato Excel** (*Struttura, A.1, A.2, A.3, A.4, B.1, B.2, B.3 e C.1*) allegate al documento, seguendo pedissequamente le istruzioni specificate nell'Allegato Tecnico; va in particolare chiarito che gli Obiettivi Operativi, con i relativi Indicatori e Target, di cui sono responsabili i Dirigenti di 2^a fascia, vanno inseriti nelle Schede B.3 e solo successivamente declinati nel dettaglio nelle Schede C, nelle quali pertanto il nome del Responsabile di Fase non è quello del Dirigente (responsabile invece dell'intero Obiettivo Operativo come da Schede B.3) bensì quello del Funzionario competente per la singola fase;

5) si auspica l'utilizzazione della *Tabella* di cui al par. 4.5 Delib CIVIT 89/2010 per l'individuazione degli OUTCOME dell'Istituto, nonché, relativamente agli INDICATORI, delle *Tablelle 4.1* (per la loro definizione guidata), *4.2* (Test sulla fattibilità), *4.3* (Test di validazione), al fine di pervenire alla definizione di solidi indicatori con le **caratteristiche** elencate nell'*art. 5 D.Lgs. 150/2009* ed il cui insieme copra tutti gli **8 ambiti** di cui all'*art. 8 D.Lgs. 150/2009*, evitando l'eccessivo utilizzo di indicatori binari e di stato avanzamento lavori (%); relativamente ai TARGET da associare agli indicatori, si auspica l'utilizzo della *Tabella 4.4* Delib. CIVIT 89/2010, tenendo presente che *Target* che siano sistematicamente fissati al 100% possono essere sintomo di obiettivi poco sfidanti ed autoreferenziali;

6) preme evidenziare che la fase di "definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori" (fase a), evidenziata nel Piano) e quella di "misurazione e valutazione della performance,



Organismo indipendente di valutazione (OIV)

organizzativa e individuale” (fase d), evidenziata nella Relazione) sono solo la prima e l’ultima fase del ciclo di gestione delle performance, al successo del quale concorrono in maniera preponderante le due fasi intermedie, sulle quali si auspica pertanto la massima attenzione, di “collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse” (fase b) e di “monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi” (fase c); indispensabile a tale fine l’implementazione di un **sistema di controllo di gestione** fondato sulle risultanze di una contabilità economica oltre che finanziaria, analitica oltre che generale; tale obiettivo dovrebbe essere posto quale obiettivo prioritario dei prossimi cicli di programmazione.