

TRAMITE PEC PROTOCOLLO

Roma, 16 giugno 2020  
Prot. n. 03/OIV

**A:** Dott. Stefano LAPORTA  
PRESIDENTE  
stefano.laporta@isprambiente.it

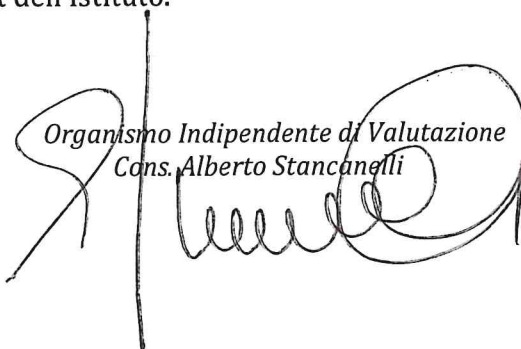
**E p.c.** Dott. Francesco LAZZARINI  
Responsabile STP  
Francesco.lazzarini@isprambiente.it

**OGGETTO: Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**

Come prescritto dall'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ho provveduto a redigere, con il supporto della Struttura Tecnica Permanente dell'Istituto, la Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni in ISPRA, relativa all'anno 2019.

Si dà mandato, inoltre, alla Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance – DG-SGQ – di provvedere alla pubblicazione della Relazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'Istituto.

*Organismo Indipendente di Valutazione  
Cons. Alberto Stancanelli*



**RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV**  
**SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI**  
**VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI**  
**CONTROLLI INTERNI**

(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 e  
s.m.i.)

**GIUGNO 2020**

## Sommario

Premessa .....	3
<b>A. Performance organizzativa .....</b>	<b>8</b>
A.1 Definizione degli obiettivi .....	8
A.2 Misurazione in corso d'anno .....	9
A.3 Valutazione finale dei risultati .....	10
<b>B. Performance individuale.....</b>	<b>11</b>
B.1 Assegnazione degli obiettivi.....	11
B.2 Valutazione della performance individuale .....	13
<b>C. Processo di attuazione del ciclo della performance.....</b>	<b>13</b>
<b>D. Infrastruttura di supporto .....</b>	<b>14</b>
<b>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 .....</b>	<b>15</b>
<b>F. Definizione e gestione degli standard di qualità.....</b>	<b>15</b>
<b>G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione.....</b>	<b>15</b>
<b>I. Allegati .....</b>	<b>17</b>

## Premessa

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'ISPRA redige la presente Relazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 e della Delibera ANAC (già C.i.V.I.T.) n. 23/2013, sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, al fine di evidenziare le eventuali criticità e/o gli aspetti positivi delle procedure messe in atto dall'Istituto.

La finalità della Relazione è quella di esprimere considerazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo interni dell'Ente, con particolare riferimento ai temi della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della loro integrazione con il Ciclo della performance, anche al fine di favorire un processo di miglioramento. Prima di proseguire con le argomentazioni previste dalla delibera ANAC sopracitata, si ritiene opportuno segnalare quanto segue.

In riferimento al panorama normativo, l'emanazione del d.lgs. n. 218/2016 recante "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca" e della legge n. 132/2016 di istituzione del Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente, avevano già introdotto importanti novità legislative che hanno inciso e incidono tutt'ora significativamente sulle attività e sui processi organizzativi dell'Istituto, imponendo revisioni sia sotto l'aspetto delle attività svolte (rimodellamento e ampliamento delle funzioni, dei compiti e delle responsabilità dell'Ente a livello nazionale che comunitario), sia sotto il profilo organizzativo e gestionale, attraverso l'adempimento delle disposizioni di legge che prevedevano riforme statutarie e regolamentari, attualmente ancora in corso di perfezionamento. In tal senso, si segnala che nel corso del 2019 l'Istituto ha attivato un percorso di analisi organizzativa, con il supporto della società di consulenza Ernst & Young, volto ad una riorganizzazione della propria struttura, al fine di adeguarla alle nuove competenze, le quali incidono significativamente sulle attività e sui processi organizzativi dell'Istituto.

L'entrata in vigore del d.lgs. n. 218/2016 ha richiamato una maggiore attenzione sulla programmazione pluriennale e, dunque, all'adozione del Piano Triennale di Attività (PTA) a scorrimento annuale, ai fini dell'identificazione e dello sviluppo degli obiettivi generali di Sistema e della definizione del fabbisogno triennale.

Nel 2019 è stato adottato il terzo Piano Triennale di Attività dell'Ente, redatto con un'ottica di funzionale coordinamento sia con il Bilancio di Previsione - ai fini di una mirata e finalizzata allocazione delle risorse economiche - sia con il Piano delle Performance - ai fini di un'attenta definizione degli obiettivi operativi e dei relativi target e indicatori di risultato.

Il “Piano triennale di Attività 2020-2022” è stato adottato con delibera del C.d.A. n. 52/CA del 29 ottobre 2019 e successivamente integrato con delibera del C.d.A. n. 59/CA del 27 gennaio 2020, in esito al recepimento della nota MATTM-SG n. 6311 del 16 dicembre 2019 del Segretario Generale del Ministero dell’ambiente e della tutela del territorio e del mare e alla necessità di adeguare l’allegato Piano del fabbisogno di personale in relazione all’incremento della dotazione finanziaria dell’Istituto disposta dalla legge 27 dicembre 2019, n. 160.

Il PTA individua tredici Linee prioritarie di attività derivanti dalle specifiche direttive contenute nel Decreto Ministeriale n. 44/2019, dalle indicazioni del Consiglio di Amministrazione e dal quadro di riferimento di azione costituito dal Programma Nazionale della Ricerca. Detti atti, costituiscono i tre principali riferimenti per la definizione della strategia dell’Istituto.

Il contenuto del PTA ha costituito l’elemento di partenza per la successiva definizione del Piano della Performance 2020-2022, elaborato ai sensi del d.lgs. n. 74/2017 e adottato dal C.d.A. con delibera n. 60 del 27 gennaio 2020.

L’impianto dei due documenti di programmazione (PTA e Piano della Performance) ha subito alcune modifiche rispetto al triennio precedente. In primo luogo, al fine di recepire le novità introdotte nel quadro normativo di riferimento<sup>1</sup> e nell’intento di sistematizzare le indicazioni fornite ai sensi dei due d.lgs. nn. 218/2016 e 74/2017 onde evitare di replicare contenuti diversi per la forma, ma coincidenti nella sostanza<sup>2</sup>, l’Istituto ha optato in accordi con il Dipartimento della Funzione Pubblica - per la ridefinizione del collegamento del livello “alto” della strategia dell’Ente (linee prioritarie di attività – LPA) con i livelli successivi, ovvero ha proceduto a definire la strategia di lungo periodo con il PTA (individuando le Linee prioritarie di attività) e definito i relativi obiettivi operativi con il Piano delle performance, snellendo il processo di pianificazione e programmazione.

Tale revisione ha risposto non soltanto all’esigenza di evitare una duplicazione nella definizione del contenuto dei diversi documenti che avevano una valenza strategica sostanzialmente assimilabile, ma ha anche eliminato il rischio che il contenuto degli obiettivi strategici, nello sforzo di differenziarlo, finisse col coincidere con la declinazione delle attività istituzionali delle diverse Strutture.

L’impianto della Pianificazione e Programmazione 2020-2022 è, quindi, costituito da un livello strategico “alto” - definito dalle Linee Prioritarie di Attività - e da un livello operativo “basso” corrispondente alla declinazione che ciascun Centro di Responsabilità Amministrativa (CRA)

---

<sup>1</sup> Per una trattazione più approfondita dell’argomento si veda il Piano Triennale di Attività pubblicato sul sito istituzionale dell’ISPRA.

<sup>2</sup> L’uno richiede la definizione di Linee Prioritarie di Attività, l’altro di Obiettivi specifici.

ha provveduto a realizzare, definendo la propria "micro" strategia in un insieme di obiettivi operativi assegnati alle Strutture di livello dirigenziale e alle Aree di ricerca tecnologica, con particolare riguardo anche ad altri documenti operativi o di indirizzo generale, quali il Regolamento di Organizzazione, i precedenti Piani della *performance*, il Bilancio di previsione, il conto consuntivo e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Per quanto attiene la verifica ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. riguardante le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance si segnala, anzitutto, che a partire dal 2018 l'Istituto ha unificato il ruolo di Responsabile della Corruzione e quello di Responsabile della Trasparenza.

A partire dal 2018, la struttura del RPCT aveva avviato una verifica sullo stato dell'arte della sezione "Amministrazione Trasparente", sia in termini di adempimento degli obblighi di pubblicazione dei dati, che in termini di conformità della struttura della Sezione, ai disposti normativi, elaborando - allo scopo di rendere più immediato il recepimento degli obblighi - una *tabella* descrittiva dei contenuti di ogni singolo obbligo previsto dal d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., della disposizione di riferimento, della periodicità di aggiornamento del dato e dell'indicazione dell'U.O. responsabile (nella persona del Dirigente di I e II livello) dell'elaborazione e della trasmissione dei dati per ciascun adempimento. La stessa è stata trasmessa a tutti gli interessati, corredata anche della *procedura* da seguire per la trasmissione e pubblicazione dei dati, nonché del termine massimo che deve intercorrere tra trasmissione e pubblicazione, assicurando, in tal modo, il regolare funzionamento dei flussi informativi. Le modalità per il corretto adempimento dei citati obblighi sono pubblicate sul sito *intranet* dell'Istituto nella sezione dedicata al Settore Anticorruzione.

Nel corso del 2019, la Struttura RPCT ha proseguito nell'azione di verifica, utilizzando in maniera sempre più efficace la tabella e, parallelamente, è stato posto a regime un processo di adeguamento dell'architettura dell'intera Sezione, che consente una più agevole consultazione della stessa. La definizione e l'adozione della procedura di cui sopra - nella quale sono chiaramente definiti ruoli, compiti e tempistica - consente anche di svolgere in modo sistematico e rigoroso il controllo sugli adempimenti degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, attraverso la previsione di una programmata attività di *monitoraggio* che, si nota positivamente, è stata puntualmente regolamentata con previsioni di reportistica semestrale. I monitoraggi per verificare la presenza e l'adeguatezza dei dati/informazioni oggetto dell'obbligo di pubblicazione sono garantiti, invece, con periodicità mensile.

Il primo monitoraggio è stato realizzato a gennaio 2019, per verificare la presenza e l'adeguatezza dei dati/informazioni oggetto dell'obbligo di pubblicazione alla data del 31 dicembre 2018.



Il RPCT, acquisiti gli esiti del monitoraggio, ha provveduto a inviare una nota al Direttore Generale e ai dirigenti responsabili delle UU.OO. competenti e a trasmettere i dati di quelle sezioni per le quali il monitoraggio ha evidenziato carenze o incompletezza/inadeguatezza.

La cristallizzazione e formalizzazione degli esiti del monitoraggio al 31 dicembre 2019 è stata fondamentale per consentire il raccordo tra gli obblighi di trasparenza e la misurazione e la valutazione delle performance - sia organizzativa che individuale - dei dirigenti responsabili della trasmissione dei dati, ai sensi della normativa vigente (art. 44 d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.).

Questo OIV ha potuto favorevolmente constatare il ruolo attivo del RPCT in fase di sollecito all'adempimento da parte dei responsabili e di segnalazione alla Direzione Generale, nonché lo svolgimento di un'effettiva e sistematica attività di monitoraggio sull'ottemperanza alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.. In tal senso, dai monitoraggi svolti nel corso del 2019 e così come attestato nella nota n. 1532/IRIDE del 6/4/2020 indirizzata all'Organismo Indipendente di Valutazione, emerge una sempre maggiore *compliance* delle strutture alle azioni di trasparenza, agevolata dalla predisposizione di una puntuale procedura per l'osservanza degli stessi e dalla predisposizione della sopracitata tabella degli specifici obblighi e delle relative tempistiche.

L'Istituto, consapevole che la *compliance* aumenta proporzionalmente al grado di avanzamento del processo di cambiamento culturale, ha lavorato e sta lavorando sulla specifica formazione del personale, attraverso le iniziative realizzate in applicazione del Piano di formazione.

Relativamente all'utilizzo delle informazioni e dei dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, gli esiti del monitoraggio sugli adempimenti di trasmissione e pubblicazione dei dati rappresentano la declinazione, in attività specifiche e misurabili, del più generale obiettivo "Ottemperare agli adempimenti derivanti dalle misure obbligatorie anticorruzione e trasparenza", consentendo una concreta e oggettiva valutazione. L'attenzione di questo OIV si è soffermata anche sulle attività svolte in tema di applicazione del *principio di rotazione*.

In tal senso, questo OIV aveva già raccomandato l'Istituto di porre la dovuta attenzione alla corretta applicazione del criterio di rotazione, in particolare per gli uffici sensibili e segnalato la necessità di programmare con il dovuto anticipo, i processi di rotazione, organizzando la formazione - nell'ambito delle risorse umane - di specifiche professionalità, anche al fine di procedere ad avvicendamenti funzionali ed evitare possibili disfunzioni nelle attività. Considerata l'attenzione del legislatore e dell'Autorità sull'argomento (vedi par. 7.2 del PNA 2016 e par. 10 PNA 2018) e tenuto conto delle modifiche alle strutture organizzative adottate dall'Amministrazione con Delibera n. 18/CA del 2018 e Delibera n. 33/CA del 2019, questo Organismo, ha favorevolmente riscontrato la nota (2172 PREV-CORR del 27/03/2019) con la

quale il RPCT ha richiamato l'attenzione dei vertici di codesto Istituto sulla questione e ha opportunamente richiesto che sia rivisto il criterio di cui alla Disposizione soprarichiamata (almeno il 20% di rotazione degli incarichi), previa puntuale ricognizione degli incarichi (dirigenziali e non) già conferiti negli ultimi cinque anni. A tal fine l'Amministrazione, con delibera n. 63/CA del 15 maggio u.s., ha approvato il Regolamento ISPRA per il conferimento degli incarichi. Stante la centralità della formazione nella strategia di prevenzione della corruzione, si prende positivamente atto dell'attenzione prestata a questa attività già a partire dalla definizione del Piano di Formazione in materia di Anticorruzione 2018-2020 e nel successivo Piano 2019-2021, nei quali sono stati definiti due diversi gradi di formazione in relazione ai destinatari e, in particolare, un livello di formazione generale in cui si tratta la formazione rivolta a tutti i dipendenti, concernente l'aggiornamento delle competenze richieste dall'attività svolta, con un'attenzione anche all'etica e alla legalità, e un livello di formazione specifico rivolta ai Dirigenti e ai funzionari addetti alle aree a rischio e alla struttura di supporto al RPCT in materia di programmi e strumenti da utilizzare per la prevenzione. Nello specifico, nel corso del 2019, n. 6 dirigenti sono stati oggetto di *formazione specifica* e sono stati organizzati n. 6 corsi su temi specifici per i dipendenti dei livelli.

E' stato, peraltro accertato che, nel medesimo anno, non si sono verificati eventi (con conseguente attivazione di procedimenti disciplinari) rientranti nelle fattispecie penali di cui al Libro II Titolo II del codice penale "Dei delitti contro la pubblica amministrazione" ed anche per quanto riguarda i procedimenti disciplinari, si rileva un esiguo numero (5) di procedimenti attivati, nell'ambito dei quali sono state contestate violazioni del codice di comportamento di lieve entità.

Infine, riprendendo il tema del coordinamento tra gli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione e la misurazione e valutazione delle performance, si è rilevato che le misure di prevenzione della corruzione espressamente individuate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'ISPRA, sono effettivamente utilizzate nel Piano della *Performance*, quali specifici obiettivi individuali assegnati a ciascun dirigente, consentendone la valutazione in termini concreti ed oggettivi. Alla luce di quanto sopra esposto, questo OIV accoglie positivamente le iniziative intraprese e le attività svolte in attuazione della legge n. 190/2012 e s.m.i. e del d.lgs.n. 33/2013 e s.m.i. riconoscendo, in particolare, il merito di aver definito flussi e procedure e di aver realizzato un sistema di effettivo collegamento tra prevenzione della corruzione e della trasparenza e valutazione delle performance individuali e organizzative.



## A. Performance organizzativa

### A.1 Definizione degli obiettivi

In relazione al triennio 2019-2021, come già argomentato nei paragrafi precedenti, l'Organo di Vertice ha adottato il primo Piano Triennale di Attività contenente un insieme di tredici Linee Prioritarie di Attività, poste come riferimento per la definizione degli obiettivi operativi inseriti nel Piano della Performance 2019-2021<sup>3</sup>. Le linee strategiche e una loro più ampia descrizione sono riportate nel documento "Piano Triennale delle Attività 2019-2021" consultabile al link: <https://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/piano-triennale-attivit>

Il Piano della *Performance* 2019-2021 include anche gli obiettivi che attengono alla *performance* individuale<sup>4</sup> dei responsabili di Struttura dirigenziale, integrando, in tal modo, le due dimensioni della valutazione previste dalla norma e recepite nel Manuale metodologico-operativo per la valutazione individuale. In relazione al triennio 2020-2022, l'Istituto ha adottato, con Delibera del CdA n. 32/CA del 19 febbraio, il Piano Triennale di Attività (PTA), con il quale ha individuato la parte "alta" dell'impianto strategico ed è stata altresì determinata la consistenza e le variazioni dell'organico e del piano di fabbisogno del personale. Come sviluppo programmatico di quest'ultimo, ha successivamente elaborato il Piano della Performance 2020-2022, documento che rappresenta – come già argomentato - il livello di programmazione operativa dell'Ente e nel quale sono individuati gli obiettivi di ciascuna Struttura al raggiungimento dei quali è collegato il risultato della performance organizzativa.

Gli obiettivi appaiono rispettare i requisiti della specificità e misurabilità con riguardo, in particolare, all'indicazione, per la quasi totalità degli indicatori, di target per il triennio di riferimento.

In particolare, in riferimento al Piano della Performance per il triennio in corso, si evidenzia l'impegno dimostrato dall'Amministrazione nel perseguire standard qualitativi sempre più elevati dei contenuti del documento programmatico. In tal senso, l'Istituto ha recepito le osservazioni contenute nel Report trasmesso via mail in data agosto 2019 dall'Ufficio per la Valutazione del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il processo di attribuzione degli obiettivi individuali per l'anno 2020, ha preso avvio con CI prot. n. 881/IRIDE del 7 febbraio 2020 a valle dell'approvazione del Piano della *performance*.

---

<sup>3</sup> Delibera n. 60/CdA del 27 gennaio 2020

<sup>4</sup> Per il criterio *a.*, le schede degli obiettivi operativi assegnati alle strutture sono rappresentate nell'allegato C., mentre per il criterio *b.* la sintesi degli obiettivi assegnati ai responsabili di Struttura di livello dirigenziale è riportata nell'allegato B.

L'assegnazione viene effettuata ad ogni singolo dirigente previa negoziazione con il proprio superiore e con specifica comunicazione da parte del proprio valutatore.

## ***A.2 Misurazione in corso d'anno***

L'Istituto effettua un monitoraggio semestrale sullo stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi definiti nel Piano della *performance*. Le modalità di monitoraggio sono strutturate su un modello di autovalutazione dell'andamento della gestione a cura dei Responsabili delle Strutture di livello dirigenziale e dei Direttori dei CRA. Il dato numerico è, infatti, corredato da una sintetica diagnosi gestionale circa la previsione a chiudere per ogni singolo obiettivo.

Per ogni indicatore il Responsabile dell'obiettivo misura i valori conseguiti al 30 giugno dell'anno di riferimento. Nel caso vi sia un andamento anomalo (tanto in positivo che in negativo), il Responsabile è tenuto ad indicare la previsione dell'impatto di tale andamento sul raggiungimento finale dell'obiettivo. Si evidenzia come il monitoraggio sia effettuato esclusivamente con riguardo all'avanzamento, per ciascun indicatore, rispetto al target annuale, mentre non sono in uso strumenti di gestione utili a rilevare dati o analisi circa il monitoraggio intermedio dei costi (in termini di risorse umane e finanziarie) connessi alle attività realizzate nel semestre. L'esito del monitoraggio, per l'anno 2019, ha condotto alla soppressione di n. 3 obiettivi, n. 15 proposte di modifica, alla soppressione di n. 5 indicatori, all'introduzione di 2 nuovi indicatori. A partire dal 2018 e in recepimento dell'articolo n. 4 del D.lgs n. 74/2017, l'Organismo Indipendente di Valutazione "*verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi*". In merito agli esiti del monitoraggio semestrale sugli obiettivi del 2019, l'Amministrazione ha accolto pienamente l'Istruttoria predisposta dalla Struttura Tecnica Permanente, accogliendo le proposte di modifica e questo OIV, a valle di una preventiva verifica, non ha ritenuto di dover effettuare segnalazioni.

Diversamente, si continua a sottolineare l'importanza della tematica relativa al "*monitoraggio e controllo*" delle risorse economiche, strumentali e umane necessarie a perseguire gli obiettivi istituzionali e a garantire la performance della Struttura.

Si accoglie positivamente l'iniziativa dell'Istituto di aver avviato – nel mese di marzo 2019 - un confronto tra la Struttura Tecnica Permanente, il Servizio Amministrazione e Bilancio e il Settore Pianificazione e Programmazione della Direzione generale, finalizzato alla revisione delle modalità di redazione e presentazione del bilancio che possano garantire, non soltanto una maggiore intellegibilità, ma anche la coerenza tra documento economico-finanziario e contenuti dei documenti di programmazione strategica e pianificazione operativa, ovvero PTA e Piano della Performance.

Allo stato dell'arte, tuttavia, l'Amministrazione dichiara che per la stesura dei documenti di programmazione 2020-2022 è stato possibile realizzare soltanto un'integrazione tra PTA e Programmazione degli obiettivi finanziari (quindi un'integrazione della parte "strategica" della pianificazione), la quale non ha avuto, tuttavia, seguito né nella fase di formazione del bilancio né nella fase di programmazione del Piano della Performance (quindi la parte operativa della programmazione) e nemmeno nella Pianificazione Triennale di Fabbisogno ex D.lgs n. 201/2016. Pertanto, si rinnova l'invito a porre l'attenzione sul proseguimento dell'iniziativa già avviata nel corso del 2019, al fine di raggiungere l'auspicato risultato di una integrazione tra ciclo della performance e ciclo di bilancio così come previsto dalla normativa vigente e dalle Delibere attuative della Funzione Pubblica.

### ***A.3 Valutazione finale dei risultati***

La fase della consuntivazione dei risultati della *performance* organizzativa vede la partecipazione attiva dei Responsabili degli obiettivi, i quali comunicano i risultati conseguiti per ogni indicatore posto sotto la propria responsabilità e indicano, nel caso di mancato raggiungimento dei target previsti, le cause degli scostamenti. A valle della comunicazione delle informazioni, la Struttura Tecnica Permanente (STP) predispone un *audit* volto a verificare, a campione, le fonti dei dati comunicati, il rispetto delle modalità di calcolo definite in fase di programmazione e i valori comunicati in fase di consuntivazione. Le valutazioni dei Direttori dei CRA, vengono sottoposte all'attenzione del Direttore Generale per le proprie considerazioni. La validazione dei risultati costituisce l'elemento fondamentale della valutazione individuale del Responsabile di Struttura di livello dirigenziale per la componente relativa alla *performance* organizzativa<sup>5</sup>.

Questa valutazione viene poi integrata - unitamente alla proposta di valutazione svolte da altri soggetti tra i quali il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Responsabile SGQ e, a partire dal 2020, il Data Protection Officer (DPO – responsabile per la protezione dei dati) per la valutazione della *compliance* sulle misure a tutela della privacy - con altre componenti del sistema di valutazione individuale relative:

1. agli obiettivi individuali;
2. alle competenze manageriali;
3. alla differenziazione dei giudizi attribuiti al personale sott'ordinato (allo stato attuale, quest'ultimo criterio è attivabile per i soli dirigenti di I fascia). Con l'adozione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione adottato nel corso del 2019, il medesimo

---

<sup>5</sup> Vedi paragrafo 2.4.1 del Manuale operativo metodologico adottato con Disposizione del Direttore Generale n. 1064/2012

criterio è attivabile anche per il dirigenti di II fascia nelle valutazioni del personale I-VIII.

Nelle more dell'emanazione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica delle Linee guida per la redazione del Piano della *performance* per gli EPR non vigilati MIUR e in attesa che l'ANVUR si pronunci sulle modalità con cui i due disposti normativi e le direttive rispettivamente impartite potrebbero integrarsi, l'Istituto ha predisposto un Piano della *performance* il quale, anche in virtù del laboratorio già attivato con il Dipartimento della Funzione Pubblica finalizzato proprio all'emanazione delle linee guida applicabili agli Enti Pubblici di Ricerca ex articolo n. 1 del d.lgs n. 2018/2016, tenga conto prevalentemente delle indicazioni incluse nelle linee guida per la redazione del Piano della Performance per i Ministeri, adottate a giugno 2018 e applicabili, in via generale, anche alle altre P.P.A.A.. Tale orientamento è, altresì, desumibile dalla lettura dei contenuti pubblicati sul Portale della Performance "*Area Dipartimento Funzione Pubblica – Enti e Istituzioni di Ricerca non Vigilati MIUR*", nel quale l'Istituto risulta inserito nell'elenco degli Enti appartenenti a tale area (<https://performance.gov.it/ppaa>).

Il processo di valutazione relativo agli obiettivi 2019 è stato avviato nel mese di aprile 2020. Tenuto conto delle nuove modalità di svolgimento delle attività lavorative determinate dall'emergenza COVID-2019, la *dead line* delle varie fasi legate al processo ha subito un allungamento delle tempistiche, pertanto il processo di valutazione per le attività 2019 è attualmente in corso.

## **B. Performance individuale**

### ***B.1 Assegnazione degli obiettivi***

L'assegnazione degli obiettivi individuali ai Responsabili delle Strutture dirigenziali di I fascia coinvolge Dirigenti e Direttore Generale in una fase di negoziazione che avviene nel corso di un'interazione individuale. Tale modalità operativa viene seguita anche per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai Responsabili delle Strutture dirigenziali di II fascia.

Per il triennio 2019-2021, l'Amministrazione ha ritenuto di dover procedere all'assegnazione di obiettivi individuali solo al personale con incarico dirigenziale, secondo le modalità già argomentate nelle precedenti relazioni.

Si segnala che l'Amministrazione ha proceduto, nel corso del 2019, all'aggiornamento del Manuale tecnico-operativo per la valutazione della prestazione individuale adottato con Disposizione 1554/DG del 12 luglio 2019, il quale ha esteso la valutazione anche al personale non dirigenziale inserito nei livelli I-VIII e al personale Responsabile di Area.

In particolare, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida per il SMVP n. 2/Dic. 2017) e ottenuto il parere favorevole di questo OIV, l'Istituto ha adottato, a partire da gennaio 2020, le modalità di seguito riportate:

1. per la valutazione del personale con incarico di livello Dirigenziale di I e II fascia, la performance individuale sarà valutata così come da Manuale già adottato nei cicli della performance precedenti.
2. per il personale con incarico di coordinamento/direzione *ex art. 22 del DPR n.171/1991* e il personale non dirigenziale inquadrato nei livelli I-VIII, la performance individuale sarà rispettivamente valutata:
  - a) sulla base di **obiettivi organizzativi** della struttura di appartenenza, di **obiettivi individuali** legati alle funzioni di coordinamento/direzione e sui **comportamenti** (*personale con incarico di coordinamento*);
  - b) sulla base di **obiettivi organizzativi** della struttura di appartenenza e sui **comportamenti** (*personale inquadrato nei livelli I-VIII*).

Al fine di testare l'efficacia delle proposte di aggiornamento del SMVP, i risultati della valutazione della performance individuale per il personale di livello I-VIII e per i Responsabili di Area, sarà sottoposta ad un periodo di sperimentazione e non avranno effetti né sul piano giuridico né su quello economico. Le modalità operative<sup>6</sup> attraverso le quali si intende implementare il sistema così aggiornato sono attualmente in attesa del confronto sindacale così come previsto dalla normativa in materia di "*criteri generali dei sistemi di valutazione della performance*".

Come già argomentato nel paragrafo A.1, per quanto riguarda i Cicli della *performance* 2019 e 2020, questo Organismo Indipendente di Valutazione ha rilevato un significativo miglioramento rispetto ai cicli di gestione della *performance* precedenti, in virtù del notevole impegno dimostrato dall'Amministrazione nel perseguire standard qualitativi sempre più elevati dei contenuti del documento programmatico.

Si segnala che, non essendo più un obbligo di legge, l'Istituto ha ritenuto di non dover procedere all'indagine sul grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale e sulla valutazione del "superiore gerarchico"

---

<sup>6</sup> Si rappresenta infine che le citate modalità sono state così individuate tenendo conto delle garanzie poste dal D.Lgs 165/2001 e dal vigente CCNL all'attività dei ricercatori e dei tecnologi e delle competenze dell'ANVUR in tema di metodologie per la valutazione dei risultati della ricerca, organizzativi ed individuali.



## ***B.2 Valutazione della performance individuale***

Al momento della redazione della presente Relazione è stata avviata (ma non conclusa) la valutazione del personale con qualifica dirigenziale (dirigenti ex Area VII CCNL EPR) e del personale con incarico ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 165/2001, relativa alle attività e agli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* 2019-2021. I risultati relativi alla valutazione effettuata per l'anno 2019 saranno illustrati nella prossima Relazione che sarà adottata dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009e s.m.i.

Con riferimento alla costituzione dei fondi relativi al trattamento economico accessorio per l'anno 2019 si rappresenta che in data 19 maggio 2020 è stato inviato al Collegio dei revisori dei conti la costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti relativo all'annualità 2019 per la sua eventuale approvazione. Per quanto riguarda i livelli I-VIII non è stata ancora predisposta la relativa costituzione dei fondi in quanto risulta ancora in fase di contrattazione l'ipotesi di accordo per la distribuzione del trattamento economico accessorio dei livelli IV-VIII relativo all'annualità 2018.

## **C. Processo di attuazione del ciclo della performance**

Gli Organi di indirizzo e controllo dell'Istituto risultano coinvolti nella fase di avvio del ciclo di pianificazione, in particolare con la validazione delle priorità strategiche individuate nel documento programmatico denominato Piano di Attività Triennale. Successivamente la Struttura Tecnica Permanente, su mandato della Direzione Generale e in coordinamento costante con essa, trasmette sia alle Strutture di livello dirigenziale che alle Aree la richiesta di pianificazione sulla base delle strategie adottate, ai fini della definizione dei contenuti del Piano della Performance, A valle del monitoraggio semestrale che viene avviato nel mese di luglio di ogni anno e con riferimento a quanto realizzato a conclusione del primo semestre, viene adottato un documento di Revisione degli eventuali obiettivi inseriti nel Piano della Performance all'inizio dell'anno. A febbraio dell'anno successivo si dà avvio alla fase di misurazione e valutazione degli obiettivi effettivamente raggiunti nell'anno precedente, sia per quelli organizzativi che, laddove previsti, per quelli individuali. Per ogni fase del processo vengono coinvolti, sempre su mandato della Direzione Generale, tutti i Responsabili di livello dirigenziale e di Area. La Struttura tecnica permanente svolge un ruolo attivo nell'avvio dei processi nonché di facilitatore, di accompagnamento e di costante supervisione di ogni fase del ciclo. I Responsabili delle Strutture dell'Istituto, tranne rare e fisiologiche eccezioni, hanno assicurato un approccio e una partecipazione proattiva al sistema. Non risultano ancora evidenze circa un esteso coinvolgimento del personale dell'Istituto.



Nell'Allegato 1, sezione C, è stato riportato il costo annuo lordo della Struttura tecnica permanente comprendente: 1 III livello Tecnologo al 100%; 1 IV livello Funzionario di Amministrazione al 100%; il dirigente di II fascia al 40%.

Non si dispone di ulteriori informazioni circa altri costi diretti o indiretti ribaltabili, in quanto – oltre all'assenza di un sistema di contabilità analitica - la Struttura non costituisce autonomo centro di costo e, pertanto, non dispone di un budget proprio.

Per quanto concerne le risorse umane assegnate, allo stato attuale c'è da segnalare che con l'ultima riorganizzazione dell'Ente, le attività del Servizio Gestione Processi - che costituisce anche Struttura Tecnica Permanente di supporto all'OIV - sono state integrate con ulteriori compiti concernenti la gestione del Ciclo della *Performance*, la gestione dei processi legati al sistema qualità, la gestione delle attività connesse all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico (URP).

Parte del personale in organico fino al 2016 è stato riallocato, a partire dal 2017, in diverse Strutture organizzative dell'Ente. Benché siano state assegnate nuove unità – queste ultime operano su attività che non riguardano strettamente la Struttura Tecnica Permanente e, pertanto, questo Organismo raccomanda l'Amministrazione di implementare, qualora disponibile, il personale preposto alle attività svolte per la gestione del Ciclo della *performance* e per il supporto all'OIV che attualmente non risulta essere sufficiente.

## **D. Infrastruttura di supporto**

L'Istituto non dispone, attualmente, di sistemi informativi e informatici a supporto del funzionamento del ciclo della *performance*. Non sono, allo stato attuale, disponibili sistemi a supporto del controllo di gestione né del controllo strategico. Nonostante i ripetuti inviti da parte di questo OIV a dotarsi di sistemi volti a garantire il controllo di gestione per la verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa, c'è tuttavia da segnalare che, negli ultimi anni, l'Istituto ha subito una graduale riduzione dell'organico.

A valle delle nuove procedure di assunzione che verranno poste in essere dall'Amministrazione e della conclusione del nuovo iter di ristrutturazione organizzativa che l'Ente ha avviato nel corso del 2019, si auspica un intervento in tal senso, anche al fine di rendere maggiormente efficace gli strumenti attualmente in uso per la misurazione dei risultati e degli obiettivi raggiunti dalle Strutture e per accompagnare l'azione amministrativa dell'Ente, può costituire un utile strumento di verifica e valutazione delle attività e al tempo stesso di contrasto al rischio di fenomeni illeciti.

## **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**

Per quanto concerne gli aspetti relativi alla valutazione sul funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, anche ai fini dell'attuazione del Programma Triennale e del rispetto degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che concorrono alla pubblicazione dei dati e il loro monitoraggio, si rinvia alla scheda allegata alla presente Relazione, Sezione E.

Si ritiene, comunque, utile segnalare che l'Istituto ha realizzato non soltanto tutte le apposite sezioni di consultazione delle informazioni online sul sito istituzionale previste dalla normativa, ma ha anche reso disponibile, nella pagina intranet, la normativa di riferimento, la modulistica per gli adempimenti dell'anticorruzione e le tabelle con indicati gli obblighi sia per la trasparenza che per l'anticorruzione con le relative Strutture responsabili di riferimento.

## **F. Definizione e gestione degli standard di qualità**

Nel corso del 2019 l'Istituto ha provveduto all'aggiornamento della definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi direttamente erogati all'utenza e presenti nella versione seconda versione della Carta dei Servizi, attraverso una revisione dei contenuti della Carta stessa. La revisione è stata effettuata attraverso l'attualizzazione dei servizi già presenti in quella precedente nella prima versione della Carta, tutti necessariamente modificati nella sezione anagrafica in ordine alla ridenominazione delle strutture dell'Istituto a seguito della riorganizzazione, e in parte anche a seguito di modifiche normative intercorse o per una più immediata comprensione presso il pubblico del servizio fornito. Il documento predisposto è stato inoltrato agli Organi di Vertice ed è stato approvato con Disposizione del Direttore Generale n. 1304 dell'8 aprile 2019 e pubblicata sul sito istituzionale. Non risultano ulteriori aggiornamenti in corso.

## **G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

A partire dalla prima applicazione del d.lgs n. 150/2009 e s.m.i., l'Istituto ha proseguito con l'affinamento degli strumenti utilizzati per la definizione del Piano della *performance*.

In tal senso, è possibile affermare che le informazioni di feedback rilevate a chiusura dei cicli della performance avviati in questi anni, hanno consentito al Sistema di migliorare e svilupparsi per rispondere sempre più alle esigenze organizzative e alla normativa vigente. Nel 2019, come

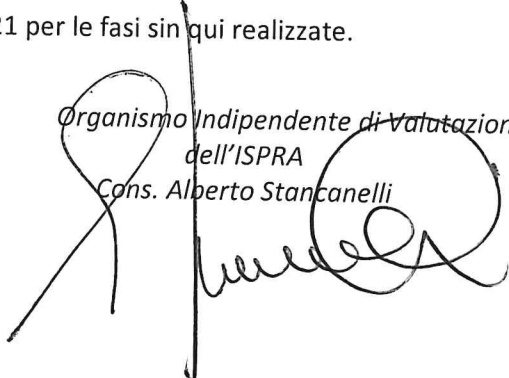
già argomentato nei paragrafi precedenti, è stata avviata e conclusa una revisione analitica dell'architettura dell'intero Sistema sia ai sensi del nuovo decreto n. 74/2017 che ha consentito di estendere la valutazione della performance anche al personale non dirigenziale. Ad esito della nuova riorganizzazione attualmente in corso e a termine del confronto sul tema tra le Strutture interessate per l'avvio di una maggiore integrazione tra il Ciclo della Performance e quello di Bilancio, questo OIV auspica che l'Amministrazione colga l'opportunità di realizzare i necessari supporti informatici utili a consentire un allineamento con i sistemi contabili e di definire un adeguato sistema di controllo di gestione (dotandosi di un adeguato numero di risorse umane da allocare su tali processi), anche al fine di ridurre la caratteristica di autoreferenzialità dell'attuale Sistema di misurazione e valutazione della performance e di avere un impatto che risponda non solo alle esigenze di adeguamento normativo, ma anche di gestione dell'Ente.

## **H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

A partire dal 2018, anche a seguito della maggiore incisività che il ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione è chiamato a svolgere ai sensi del d.lgs n. 74/2017, le attività di verifica sono state effettuate non solo con l'analisi della documentazione disponibile alla scadenza degli obblighi OIV, ma anche attraverso colloqui e confronti con gli Organi di direzione e il Presidente e tramite un flusso di comunicazione costante con la Struttura Tecnica Permanente, basato su incontri e l'invio di documentazione per la verifica prima dell'approvazione.

Nel presente documento si è avuto particolare riguardo all'esame dei documenti relativi ad ogni fase del Ciclo della Performance 2019-2021 per le fasi sin qui realizzate.

Organismo Indipendente di Valutazione  
dell'ISPRA  
Cons. Alberto Stancanelli





## I. Allegati

Allegato 1 – Scheda di Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.