

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.)

Aprile 2020

Sommario

Premessa	3
A. Performance organizzativa.....	7
A.1 <i>Definizione degli obiettivi</i>	7
A.2 <i>Misurazione in corso d'anno</i>	8
A.3 <i>Valutazione finale dei risultati</i>	10
B. Performance individuale	10
B.1 <i>Assegnazione degli obiettivi</i>	10
B.2 <i>Valutazione della performance individuale</i>	11
C. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	12
D. Infrastruttura di supporto	13
E. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione ..	13
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	14
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	14
H. Allegati.....	16

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.

Nel corso del 2020 l'Istituto ha proseguito il percorso di analisi organizzativa, avviato nel 2019 con il supporto della società di consulenza Ernst & Young, volto a una riorganizzazione della propria struttura per renderla più funzionale con i compiti prioritari di gestione e funzionamento del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente.

In particolare, come già evidenziato nelle precedenti relazioni, l'entrata in vigore del D. Lgs. n. 218/2016 ha spinto l'ISPRA verso una maggiore attenzione alla programmazione pluriennale e, dunque, l'adozione del Piano Triennale di Attività (PTA) a scorrimento annuale, da adottarsi in conformità con le Linee guida emanate nel programma nazionale di ricerca e tenuto conto delle linee di indirizzo emanate dal Ministro vigilante e dei diversi compiti assegnati dalla normativa vigente, il Piano della Performance risponde all'esigenza di raccordo tra la definizione della strategia di medio e lungo periodo e la programmazione operativa, con la previsione degli obiettivi e relativi indicatori e target.

Per l'anno 2020, con riferimento alla direttiva emanata dal MATTM¹, la quale ha posto l'accento sui temi strategici per l'attività dell'Istituto, tra cui lo sviluppo del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) tra ISPRA e le Agenzie regionali e delle province autonome per la protezione dell'ambiente, è stato adottato il quarto Piano Triennale di Attività (PTA) dell'Ente. Il Presidente si è fatto portavoce delle linee di indirizzo definite dal Consiglio di Amministrazione, prodromiche alla definizione del Bilancio previsionale 2020 e al contestuale aggiornamento del Piano Triennale delle Attività dell'Ente.

Il "Piano triennale di Attività 2020-2022", adottato con delibera del C.d.A. n. 59/CA del 27 gennaio 2020 così come modificato e integrato ai fini del recepimento della nota prot. n. 6554 del 27 dicembre

¹ D.M. n. 44 del 20 marzo 2019

2019 del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, in presenza di uno specifico atto di indirizzo del MATTM sui compiti e sulle funzioni in capo all'ISPRA, ha contribuito alla definizione dell'impianto strategico, direttamente riconducibile alle linee prioritarie di attività ex Decreto Ministeriale n. 44/2019, alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione e al quadro di riferimento di azione costituito dal Programma Nazionale della Ricerca.

Ai dieci punti individuati dal Ministro sui quali focalizzare l'attività di ISPRA, ne sono stati, quindi, affiancati altri tre, a copertura degli ambiti di azione relativi alla gestione dell'Istituto, al coordinamento del SNPA e al rispetto degli obblighi derivanti dalla Convenzione Quadro con il MATTM e alla valorizzazione della ricerca: le tredici Linee Prioritarie di Attività (LPA) 2020-2022 hanno costituito anche lo schema di classificazione per l'allocazione delle risorse finanziarie con il Bilancio di Previsione.

L'impianto della Pianificazione e programmazione 2020-2022 è, dunque, costituito da un livello strategico "alto" definito dalle Linee Prioritarie di Attività, declinate dai Dipartimenti e dai Centri Nazionali (Centri di Responsabilità Amministrativa, CRA) e da un livello operativo "basso", corrispondente alla declinazione che ciascun CRA ha provveduto a realizzare, declinando 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.

Nell'ambito della programmazione 2020-2022, al fine di redigere il Piano della performance in piena conformità con il dettato normativo e con i documenti di indirizzo operativo del Dipartimento Funzione Pubblica, sono stati individuati i previsti "obiettivi specifici", a presidio di quelle selezionate attività trasversali che meglio caratterizzano l'impegno strategico.

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 che l'Istituto ha unificato il ruolo di Responsabile della Corruzione e quello di Responsabile della Trasparenza, conferendolo al Dott. Francesco Maria Lazzarini (rif. Decreto del Presidente n. 07 del 30 gennaio 2018), in carica fino al 31 gennaio 2021.

In continuità con l'annualità precedente (PTPCT 2020-2022) in tema di Trasparenza è stata prevista la misura permanente per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla Tabella 1 allegata alla *nota 4725/PREV-CORR dell'11 giugno 2018*, 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.

L'adozione della procedura sopra citata, nella quale sono chiaramente definiti ruoli, compiti e tempistica, ha consentito al RPCT 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*.

Per il 2020, i monitoraggi sono stati svolti con cadenza mensile su sottosezioni predefinite e su tutti i dati di cui alla Sezione Amministrazione Trasparente, consentendo un ulteriore miglioramento nella trasmissione e pubblicazione dei dati soggetti ad obbligo di pubblicazione.

La cristallizzazione e formalizzazione degli esiti del monitoraggio al 31 dicembre 2020 da parte del RPCT è stata necessaria per consentire il raccordo tra gli obblighi di trasparenza e misurazione e la valutazione delle performance organizzativa e individuale dei dirigenti responsabili della trasmissione dei dati, come richiesto dalla normativa vigente (art. 44 D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.).

Per quanto attiene poi, specificamente, 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", assegnato ad ogni Dirigente come obiettivo individuale, consentendone una concreta e oggettiva valutazione.

In relazione agli accessi, l'Istituto, al fine di gestire le richieste di accesso in maniera più razionale, coordinata ed omogenea nell'ambito del Sistema Agenziale, ha implementato, in collaborazione con le Agenzie ambientali delle Regioni e Province autonome, il progetto SI-URP "Sistema Integrato degli Uffici per le relazioni con il pubblico". Lo stesso consente la raccolta su piattaforma on line delle istanze di accesso dei cittadini, degli utenti singoli e/o associati, semplificando la procedura di richiesta e assicurando all'utenza standard comuni anche per l'accesso alle informazioni ambientali che sono il vero *core business* del progetto.

Nel corso del 2020 sono pervenute all'Istituto 686 istanze di accesso civico/informazioni ambientali attraverso i diversi canali dedicati, 211 delle quali specificatamente tramite l'URP di ISPRA, come verificabile dal Registro degli Accessi ISPRA Anno 2020, regolarmente pubblicato in [Amministrazione Trasparente](#); di queste 211, 44 provengono dal portale SI-URP e di competenza dell'Istituto.

L'attenzione di questo OIV si è soffermata anche sulle attività svolte in tema di applicazione del *principio di rotazione*, verificando che, con Disposizione n. 63/CA del 15/5/2020, l'Istituto ha applicato la misura obbligatoria prevista dal PTPCT 2020-2022, che prevedeva l'adozione di un nuovo Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali contenente i criteri e le modalità di attuazione della rotazione. Dalla Relazione RPCT risulta anche l'istituzione del "Registro

degli Incarichi” conferiti ai dirigenti e al personale non dirigente cui sono affidati incarichi di coordinamento di uffici e altre strutture.

Il [Regolamento](#) prende in considerazione modalità e termini della rotazione ordinaria e di quella relativa a strutture afferenti alle aree di rischio individuate nello stesso Regolamento e prevede anche le misure alternative alla rotazione.

Si raccomanda all’Istituto, in relazione al rilievo che assume la corretta applicazione del criterio di rotazione in particolare per gli uffici sensibili, di programmare con il dovuto anticipo i processi di rotazione, organizzando la formazione di specifiche professionalità, nell’ambito delle risorse umane, al fine di procedere ad avvicendamenti funzionali evitando possibili disfunzioni nelle attività.

Stante la centralità della formazione nella strategia di prevenzione della corruzione, si considera positiva l’attenzione prestata a questa attività, tenuto conto delle difficoltà derivanti dall’emergenza CoViD-19 che ha modificato le consuete modalità formative, riprogrammate in modalità remota. Si è pertanto dato seguito agli obiettivi formativi 2020 privilegiando lo svolgimento dell’attività formativa in modalità e-learning e blended, limitata ai corsi SNA “Responsabili e referenti dell’anticorruzione” livello base e avanzato. La formazione dei Dirigenti e responsabili della corruzione ha raggiunto un livello soddisfacente, in considerazione del fatto che per un totale di 24 unità di personale, 13 unità hanno raggiunto la formazione completa e solamente n. 7 sono sprovviste di formazione specifica, n. 5 sono riconducibili ad incarichi di recente attribuzione avvenuta nel corso del 2020.

La formazione di carattere generale rivolta a tutti i dipendenti, concernente sia l’aggiornamento delle competenze richieste dall’attività svolta, che l’etica e la legalità, è stata realizzata attraverso incontri, in modalità web, tenuti dai Dirigenti e rivolta al personale individuato da questi ultimi, nonché attraverso la distribuzione di documentazione informativa specifica.

È stato, peraltro, accertato che nel corso del 2020 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 rilevano solo due procedimenti: nell’ambito dei quali sono state contestate violazioni del codice di comportamento di lieve entità.

Non sono stati segnalati casi di conflitto di interesse nell’esercizio delle proprie funzioni durante attività procedimentali, nonché casi di incompatibilità e inconfiribilità, né segnalazioni di illeciti.

Con riferimento all’attestazione dell’OIV sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione prevista dall’art. 14, co. 4, lett. g), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nel corso del 2020 si è provveduto alla positiva verifica sull’assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2020, ai sensi delle delibere ANAC n. 213 del 4 marzo 2020 e del Comunicato del Presidente del 12 marzo

2020, e si provvederà, entro il prossimo 30 giugno, ad una nuova verifica al 31 maggio 2021 con le modalità previste dalla recente Delibera ANAC n. 294 del 13 aprile 2021.

Infine, sempre sul 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 poi 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 considera positivamente le iniziative intraprese e le attività svolte in attuazione della l. 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 2020-2022, come già argomentato nei paragrafi precedenti, l'Organo di Vertice ha adottato il Piano Triennale di Attività contenente tredici linee prioritarie di attività, poste come riferimento per la definizione degli "obiettivi annuali", corredati da opportuni indicatori e target inseriti nel Piano della Performance 2020-2022². Le linee prioritarie di attività e una loro più ampia descrizione sono riportate nel documento "Piano Triennale delle Attività 2020-2022" consultabile al link:

<https://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/piano-triennale-attivita>.

Il Piano della *performance* 2020-2022 ha incluso anche gli obiettivi che attengono alla *performance* individuale³ dei responsabili di Struttura dirigenziale, integrando, in tal modo, le due dimensioni della valutazione previste dalla norma e recepite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance scegliendo di non includere la performance individuale del restante personale pur realizzata con le modalità declinate dal vigente SMVP.

Il Piano della Performance 2020-2022 è il documento che rappresenta il livello di programmazione operativa dell'Istituto e nel quale sono individuati gli obiettivi di ciascuna Struttura al raggiungimento dei quali è collegato il risultato della performance organizzativa.

² Delibera n. 60/CA del 27 gennaio 2020

³ Allegato B al Piano della Performance 2020-2022

Gli obiettivi e i relativi indicatori appaiono rispettare i requisiti della specificità e misurabilità con riguardo, in particolare, all'indicazione, per ciascuno degli indicatori, di target annuali.

Appare evidente l'impegno dimostrato dall'Amministrazione nel migliorare gli standard qualitativi del Piano, attraverso il recepimento delle osservazioni contenute nel report trasmesso via mail in data 1° agosto 2019 dall'Ufficio per la Valutazione della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, nel quale l'ISPRA è risultata tra le amministrazioni del settore che nel 2019 hanno meglio interpretato il ciclo della performance.

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, tiene conto prevalentemente delle indicazioni incluse nelle Linee guida per la redazione del Piano della Performance per i Ministeri, adottate a giugno 2017 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 si è concluso nel mese di luglio con la Relazione sulla Performance 2019 approvata con Decreto del Presidente n. 14/P del 13 luglio 2020, validata da questo OIV in data 21 luglio 2020 (Nota prot. 4/OIV).

La fase di pianificazione per obiettivi organizzativi di struttura ha preso avvio con CI n. prot. 7807 del 7 novembre, mentre il processo di attribuzione degli obiettivi individuali per l'anno 2020 per ciascun dirigente ha avuto avvio con CI n. prot. 881 del 7 febbraio 2020, a valle dell'approvazione del Piano della performance.

A.2 Misurazione in corso d'anno

L'Istituto, anche per il 2020, ha effettuato un monitoraggio semestrale sullo stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi definiti nel Piano della *performance*, avviato con nota CI n. 3901/SGQ del 30 giugno 2020, per tutti gli indicatori sottesi ai 167 obiettivi e i relativi 347 indicatori (KPI) previsti dal Piano deliberato con Del. N. 60/CA del 27 gennaio 2020.

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 corredato da una sintetica relazione gestionale circa la previsione di realizzazione di ogni singolo obiettivo e/o l'eventuale richiesta di rimodulazione degli obiettivi/indicatori. Nel caso vi sia un

andamento anomalo, il Responsabile è tenuto ad indicare la previsione dell'impatto di tale andamento sul raggiungimento finale dell'obiettivo. Per ogni indicatore il Responsabile dell'obiettivo misura i valori conseguiti al 30 giugno dell'anno di riferimento.

Si evidenzia come il monitoraggio sia effettuato esclusivamente con riguardo all'avanzamento 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.

La fase di monitoraggio ha evidenziato una difficoltà dei Responsabili di struttura a considerare e utilizzare il Piano della performance come uno dei fondamentali strumenti per la gestione delle attività svolte, la valorizzazione e la comunicazione partecipativa agli stakeholders interni ed esterni dei risultati ottenuti.

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”*.

A valle del monitoraggio intermedio per l'anno 2020, su proposta della Struttura Tecnica Permanente dell'OIV, non si è apportata alcuna modifica all'impianto del Piano della performance 2020-2022, non sussistendo la necessità di dover riprogrammare i target ma, viceversa, si è optato per procedere con un controllo più rigido e capillare sui risultati comunicati a consuntivo ed alla eventuale successiva neutralizzazione degli effetti negativi dati dai mancati raggiungimenti in sede di valutazione nel caso in cui ci sia una chiara e dettagliata argomentazione da parte delle strutture sul loro impegno a conseguire il risultato nonostante le condizioni avverse.

In considerazione dello stato di emergenza sanitaria che ha determinato la collocazione in smart working (sw) straordinario del personale (ad eccezione di coloro che dovevano garantire in presenza i servizi essenziali per il mantenimento dell'operatività dell'Istituto e la gestione delle emergenze) le attività dell'Istituto, che in esito al monitoraggio sembravano risentire delle condizioni determinate dall'emergenza, non hanno registrato un incremento degli scostamenti negativi, probabilmente a causa della scrittura prudentiale dei *target* definiti in sede di programmazione.

Nel quadro delle norme emergenziali per il Covid 19 adottate per il lavoro agile, concepito come misura anti-contagio a tutela della salute dei lavoratori, oltre che come strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro e di la cura dei figli, da marzo 2020, anche ISPRA ha dovuto confrontarsi con l'esigenza di consentire ai dipendenti di svolgere le attività lavorative da remoto, inizialmente, come “modalità di lavoro ordinario” per le Pubbliche Amministrazioni e successivamente avvalendosi delle regole semplificate applicate per il ricorso allo sw, senza pregiudicare lo svolgersi delle attività d'istituto e gli obiettivi previsti.

Le disposizioni emergenziali hanno funzionato da acceleratore di un processo già avviato in ISPRA nel 2018⁴, per la sperimentazione dello sw ordinario, che non hanno evidenziato un impatto rilevante sui livelli di performance del 2020.

Accanto al miglioramento qualitativo nella formulazione degli obiettivi e dei relativi target, al fine di verificare l'impatto dello sw, per il Piano della Performance 2021-2023, è stato implementato il collegamento delle risorse umane, valorizzate in Full Time Equivalent, ai singoli obiettivi, che consentirà di monitorare il contributo delle singole risorse al raggiungimento dell'obiettivo stesso.

A.3 Valutazione finale dei risultati

La fase di consuntivazione dei risultati della *performance* organizzativa, avviata per l'anno 2020 con CI prot. 620 del 2 febbraio 2021, ha visto la partecipazione attiva dei Responsabili degli obiettivi, che hanno comunicato i risultati conseguiti per ogni indicatore posto sotto la propria responsabilità e indicato, nel caso di mancato raggiungimento dei target previsti, le cause degli scostamenti.

A valle della comunicazione delle informazioni, la Struttura Tecnica Permanente (STP) ha predisposto 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, attualmente in corso.

Le misurazioni dei risultati e gli esiti degli audit vengono sottoposte all'attenzione dei Direttori dei CRA per le proprie finali valutazioni. La validazione dei risultati costituisce l'elemento fondamentale della valutazione individuale del Responsabile di Struttura di livello dirigenziale. Questa valutazione viene integrata con le proposte di valutazione effettuate dal RPCT, dal Responsabile SGQ e, a partire dal 2020, anche dal DPO per quanto concerne la compliance sulle misure a tutela della privacy.

Si segnala che, in esito all'adozione del nuovo SMVP, approvato nel 2019 e pertanto vigente per l'anno 2020, la differenziazione dei giudizi attribuiti al personale sott'ordinato è attiva anche per i dirigenti di II fascia.

B. Performance individuale

B.1 Assegnazione degli obiettivi

L'assegnazione degli obiettivi individuali ai Responsabili delle Strutture dirigenziali di I fascia, come già argomentato, 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.

⁴ Disposizione n. 773/DG del settembre 2018.

Per il triennio 2020-2022 l'Amministrazione ha ritenuto di dover procedere all'assegnazione di obiettivi individuali al personale con incarico dirigenziale (n. 4 Dirigenti di I fascia e n. 23 Dirigenti di II fascia) e ai Responsabili di Area Tecnologica di Ricerca (n. 43).

L'Amministrazione ha proceduto, nel corso del 2019, (Disposizione 1554/DG del 12 luglio 2019) ad un aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il quale, con parere favorevole di questo OIV, ha completato l'integrazione delle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale estendendole a tutte le tipologie di personale ISPRA.

Come già argomentato nel paragrafo A.1, per quanto riguarda i Cicli della *performance* 2018, 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.

B.2 Valutazione della performance individuale

Al momento della redazione della presente Relazione è stata avviata, con CI 2471/DG-SGQ-PERF del 15 aprile 2021, 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* 2020-2022.

I risultati relativi alla valutazione saranno illustrati nella Relazione sulla Performance per l'anno 2020, da adottarsi ai sensi dell'art. 10, comma 1 lett. b) del D. Lgs. 150/2009 smi e da sottoporsi a validazione di questo OIV per la pubblicazione, entro il 30 giugno prossimo.

I risultati relativi alla valutazione effettuata per l'anno 2019 sono già stati illustrati nella Relazione sulla Performance, approvata con Decreto 14/P del 13 luglio 2020 e validata da questo OIV.

In relazione alla contrattazione integrativa decentrata, sono stati sottoscritti i seguenti accordi:

- il 6 marzo 2020 l'Accordo sui criteri per le attribuzioni delle indennità correlate al Servizio in reperibilità, l'Accordo per la distribuzione del trattamento economico accessorio livelli I-III parte economica e normativa 2018 e l'Accordo per la distribuzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia annualità 2018;
- il 19 ottobre 2020 l'Accordo per la distribuzione del trattamento economico accessorio livelli IV-VIII parte economica e normativa 2018;
- il 21 dicembre 2020 l'Accordo sui criteri per l'attribuzione delle indennità correlate allo svolgimento di attività comportanti specifiche responsabilità livelli I-III;

- il 18 marzo 2021 l'Accordo distribuzione del fondo per finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di seconda fascia parte normativa 2019-2021 ed economica 2019.

Attualmente è in fase di contrattazione decentrata il fondo relativo alla distribuzione del trattamento economico accessorio dei livelli I-III annualità 2019 approvato dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 19 del 30 dicembre 2020.

In sede di contrattazione, si invita l'Istituto a porre attenzione ad una sempre maggiore *compliance* alle regole relative definite dalla vigente normativa sulla corrispondenza tra premialità e valutazione della performance.

Come già per lo scorso anno, l'Istituto, non essendo più un obbligo di legge, ha ritenuto di non dovere procedere all'indagine sul benessere organizzativo, sul grado di condivisione del SMVP e sulla valutazione del "superiore gerarchico".

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

La Struttura Tecnica Permanente ha fornito il consueto supporto agli Organi di Vertici nel processo di pianificazione strategica dell'Ente, così come per quella più operativa.

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. Nei primi mesi dell'anno successivo a quello di riferimento, 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 la 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) e per tutto il 2020, la gestione delle attività legate agli adempimenti degli obblighi per la trasparenza e l'anticorruzione.

Dal 1° gennaio 2021 la STP si sta avvalendo di una nuova risorsa, acquisita tramite l'istituto del Comando. Si rileva che una maggiore disponibilità di personale per la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV, permetterebbe un presidio più completo del Ciclo della Performance e uno sviluppo adeguato delle attività per l'implementazione di un sistema di Controllo di gestione, pertanto codesto Organismo auspica che l'Amministrazione continui ad investire in tale direzione, incrementando ulteriormente le unità di personale preposte alle attività svolte per la gestione del Ciclo della *performance* e per il supporto all'OIV.

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, per i quali questo OIV ha più volte sollecitato l'istituzione.

Alla data di redazione della presente risultano però attivate le procedure per l'acquisizione di un software dedicato per il controllo di gestione.

E. 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 della sezione Trasparenza, confluita nel PTPCT, nonché sulla ripartizione delle competenze tra i diversi soggetti che

concorrono alla pubblicazione dei dati e il loro monitoraggio, nel § 3.3 del PTPCT 2020-2022 era già ampiamente descritto il flusso di gestione ed è disponibile una informativa specifica del RPCT sugli obblighi di pubblicazione derivanti dal D. Lgs. n. 33 e s.m.i., che individua le responsabilità dei dirigenti in funzione delle rispettive competenze e definisce una specifica procedura per l'adempimento (nota 4725/PREV-CORR del 11/6/2018, richiamata nella misura preventiva individuata al § 6.3 del PTPCT).

Si ritiene comunque utile segnalare che l'Istituto ha realizzato, non soltanto quasi 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 2020 l'Istituto non ha ancora provveduto all'aggiornamento della definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi direttamente erogati all'utenza, rispetto alla versione della Carta dei Servizi approvata con Disposizione n. 1304/DG del 08/04/2019.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

A partire dalla prima applicazione del D. Lgs. n. 150/2009, 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.

In particolare, per dare concreta attuazione alla valutazione partecipativa, introdotta dal nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance, l'Istituto ha aderito a un laboratorio promosso dal Dipartimento Funzione Pubblica per individuare strumenti e metodologie adeguate a rafforzare il coinvolgimento degli *stakeholders* nel processo di misurazione e valutazione della performance.

Oltre ai feedback derivanti dai risultati delle indagini customer satisfaction, già implementate da qualche anno da ISPRA e in continuo sviluppo, in sede di programmazione per il Ciclo di Performance 2021-2023 prima della formale adozione del Piano della Performance, si è attivato un proficuo confronto con le Direzioni del MATTM, quale *stakeholder* principale, finalizzato a constatare la completa compliance del Piano rispetto alla Direttiva del Ministero vigilante.



Nel 2020 si avrà la prima applicazione di un sistema integrato di valutazione di performance organizzativa ed individuale relativa a tutto il personale.

27 aprile 2021

*Organismo Indipendente di Valutazione
dell'ISPRA*

Cons. Alberto Stancanelli

H. 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.

Allegato 1: Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance 2020.

A. Performance organizzativa	
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input checked="" type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Altro _____
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input checked="" type="checkbox"/> Dirigenti di II fascia e assimilabili <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input checked="" type="checkbox"/> Altro _____ OIV _____
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input checked="" type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno

B. Performance individuale⁵				
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ 4 ⁶	_ _ _ 4	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _2 3 ⁷	_ _ _2 3	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti⁸ <i>(T.D + T.I.I dei livelli IV-VIII e I-III)</i>	1 1 07	_ _ _4 3 ⁹	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%
B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Sì	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X	<input type="checkbox"/>		
Dirigenti di II	X	<input type="checkbox"/>		

⁵ I dati sono riferiti al Piano della Performance 2020-2022, per l'annualità 2020.

⁶ Oltre a n. 1 Dirigente I fascia, collocata in aspettativa per incarico dirigenziale in altra Amministrazione.

⁷ N° di Persone con incarico dirigenziale, anche per quota parte dell'anno.

⁸ Personale in servizio a tempo determinato + indeterminato al 31/12/2020 livelli I-III e IV-VIII.

⁹ Responsabili di Area Tecnologica di Ricerca.

fascia e assimilabili			
Non dirigenti	X	<input type="checkbox"/>	

C. Processo di attuazione del ciclo della performance Struttura Tecnica Permanente (STP)	
C.1. Quante unità di personale totale operano nella STP ¹⁰ ?	(valore assoluto) __ 3
C.2. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze economico-gestionali?	(valore assoluto) __ 2
Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche?	__ 1
Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?	__ 0
C.3. Indicare il costo annuo della STP distinto in:	
Costo del lavoro annuo (totale delle retribuzioni lorde dei componenti e degli oneri a carico dell'amm.ne)	__ 2 2 5 1 9 4
Costo di eventuali consulenze	_ _ _ _ _ _ _ _ _ 0
Altri costi diretti annui	_ _ _ _ _ _ _ _ _ N D
Costi generali annui imputati alla STP	_ _ _ _ _ _ _ _ _ N D
C.4. La composizione della STP è adeguata in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie? (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> la STP ha un numero adeguato di personale <input checked="" type="checkbox"/> la STP ha un numero insufficiente di personale <input checked="" type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale <input checked="" type="checkbox"/> la SPT ha competenze adeguate in ambito giuridico <input type="checkbox"/> la SPT ha competenze insufficienti in ambito giuridico

¹⁰ Il personale è così suddiviso: 1 unità III livello Tecnologo al 100%; 1 unità IV livello Funzionario al 100%; la terza unità comprende l'utilizzo di 1 unità di livello dirigenziale di II fascia al 40% (Responsabile del Servizio DG-SGQ).

D. Infrastruttura di supporto			
Sistemi informativi e Sistemi informatici			
D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	_ 0		
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	<input type="checkbox"/> Tutte le strutture dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Tutte le strutture centrali <input type="checkbox"/> Tutte le strutture periferiche <input type="checkbox"/> Una parte delle strutture centrali (specificare quali) _____ <input type="checkbox"/> una parte delle strutture periferiche:(specificare quali) _____		
Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema di contabilità generale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Protocollo informatico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Service personale del Tesoro (SPT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Sistema informatico di gestione del personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
Sistema informatico di Controllo strategico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?	Indicatori ob. strategici <input type="checkbox"/> Si X No	Indicatori ob. operativi <input type="checkbox"/> Si X No	
(se si) fornire un esempio di obiettivo e relativo indicatore	_____	_____	
D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	ob. strategici	ob. operativi	
Sistema di contabilità generale	X	X	
Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Altro sistema, _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	