



Ministero della Salute

**Relazione dell'Organismo indipendente di valutazione sul
funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni**

Anno 2018

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



PRESENTAZIONE

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV) ha elaborato il corrente documento in applicazione a quanto disposto dall'articolo 14, comma 4, lettera a) del decreto legislativo n. 150/2009.

Trattasi di una relazione che intende illustrare lo stato di funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenziandone, nel contempo, gli aspetti negativi e positivi nonché le proposte per l'integrazione e per lo sviluppo.

In linea di massima, si rileva una coerente ed efficace messa in opera del sistema stesso, secondo le indicazioni dettate dalla normativa inerente alla riforma per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e per l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni e dalla recente modifica adottata dal legislatore con il decreto legislativo n. 74/2017.

Nel documento in parola emergono considerazioni che vanno lette come indicazioni e suggerimenti volti al miglioramento continuo degli strumenti di cui l'amministrazione si è dotata nei diversi ambiti oggetto della riforma, che vanno dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, al ciclo di bilancio, alla sfera della trasparenza, dell'integrità e dell'anticorruzione, alla definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi erogati.

Occorre mettere in evidenza che nel dicembre 2018 l'Amministrazione ha effettuato la revisione annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance, precedentemente adottato con decreto ministeriale del 25 aprile 2015, in aderenza alle indicazioni contenute nelle linee guida n.2 del dicembre 2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance - della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Roma, 23 aprile 2019

**L'Organismo Indipendente di Valutazione
Il Presidente
Prof. Marco SEPE**



SOMMARIO

PRESENTAZIONE.....	2
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	4
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	5
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	7
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO	8
E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	9
F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'	10
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	11
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV	13



A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Con riferimento al ciclo di misurazione e valutazione della performance organizzativa 2018, si rappresenta quanto segue.

L'attività di definizione e di assegnazione degli obiettivi si è svolta in coerenza con quanto disposto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con decreto ministeriale del 25 aprile 2015 (Sistema), avendo riguardo anche alle recenti modifiche normative del decreto legislativo n.150/2009 e alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance - della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In particolare, gli obiettivi strategici/specifici, definiti su base triennale e annuale, sono derivati dal processo di pianificazione strategica avviato con l'adozione da parte del Ministro dell'atto di indirizzo per l'anno 2018, avvenuta in data 28 settembre 2017, e conclusosi con l'emanazione della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione (Direttiva di I livello) avvenuta il 11 gennaio 2018.

L'assegnazione degli obiettivi di *performance* organizzativa alle strutture si è compiuta con l'emanazione del Piano della *performance* per il triennio 2018 – 2020 in data 30 gennaio 2018 e delle conseguenti direttive di II livello.

Infatti, per *performance* di struttura si intende il complesso delle attività che fanno capo agli uffici dirigenziali non generali, inglobando sia gli obiettivi operativi derivanti dagli strategici/specifici di cui alla Direttiva di I livello e al Piano della performance, sia quelli istituzionali afferenti alle attività ricorrenti di cui alle direttive di II livello.

In corso d'anno, la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è stata realizzata attraverso un monitoraggio informatizzato semestrale, da parte della Direzione generale del personale organizzazione e del bilancio (DGPOB), sul livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* di struttura e un monitoraggio trimestrale, da parte della Struttura tecnica permanente presso l'OIV, per gli obiettivi strategici/specifici e operativi individuati nella Direttiva di I livello. La rilevazione è stata effettuata nell'anno 2018 entro il mese successivo rispetto alla scadenza del trimestre o semestre, registrando talvolta dei lievi ritardi; va evidenziato che è emersa l'esigenza di acquisire ulteriori notizie sullo stato di avanzamento degli obiettivi, in quanto i dati inseriti nel sistema di monitoraggio sono risultati poco significativi, ed in alcuni casi estremamente sintetici.

Inoltre, in relazione alle rilevazioni periodiche, su indicazione di alcune direzioni generali (direzione generale della programmazione sanitaria e direzione generale delle professioni sanitarie) sono stati effettuati aggiustamenti in itinere, attraverso rimodulazione degli obiettivi. Infatti, la finalità delle attività di monitoraggio è quella di individuare precocemente eventuali problematiche, che ostacolano e/o rendano difficoltoso il raggiungimento dei *target* fissati e di applicare di conseguenza interventi correttivi utili.



Il sistema di rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi afferenti alle direttive di II livello è informatizzato, sulla base della positiva esperienza già maturata in relazione al monitoraggio della Direttiva generale del Ministro. In merito, infine, alla qualità dei dati utilizzati per la misurazione, le fonti di acquisizione per la rilevazione degli indicatori sono state dettagliatamente indicate nelle schede allegate alle predette direttive.

A tal proposito, si registra, anche per l'anno 2018, la prevalenza nell'impiego, quale fonte, del sistema di gestione documentale DOCSPA, a cui si affiancano molteplici sistemi informativi dedicati alle diverse aree tematiche di interesse dell'amministrazione, il che conferma il buon livello di informatizzazione nella gestione delle attività.

Di contro, è emersa di nuovo la tendenza ad individuare un numero di indicatori spesso troppo elevato, che potrebbe a consuntivo rendere farraginoso il processo di rilevazione, con un elevato profilo di genericità e talvolta non adeguata significatività e sfidabilità.

Inoltre, nei documenti di pianificazione e programmazione si rileva la presenza di un'alta percentuale di indicatori di realizzazione fisica, mentre pochi sono gli indicatori di risultato e di *outcome* utilizzati nonché di quelli afferenti a tematiche particolari. In tal senso, si suggerisce e si auspica per il futuro l'adozione di un *set* di indicatori multidimensionale, ciò al fine di consentire la misurazione dei diversi livelli in cui si manifesta la performance, ovvero: efficienza, efficacia, stato delle risorse.

Relativamente alla Direttiva di I livello, i risultati del monitoraggio sono illustrati, anche con il supporto grafico, in due relazioni, che, con cadenza semestrale, vengono presentate al Sig. Ministro.

Per quanto concerne la valutazione dei risultati finali della performance organizzativa 2018 occorrerà riferirsi a quanto emergerà dalla Relazione sulla performance che sarà adottata e pubblicata entro il prossimo 30 giugno.

Allo data della presente relazione è possibile consultare sul sito istituzionale i risultati della performance organizzativa 2017 riportati nella apposita Relazione adottata con decreto ministeriale del 28 maggio 2018 e consultabile sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" dedicata alla "Performance".

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Prima di procedere alla illustrazione del ciclo della performance individuale occorre rammentare che in base al Sistema quest'ultima è misurata e valutata nelle seguenti aree:

- Area dei risultati
- Area delle competenze organizzative



Le valutazioni dei risultati e delle competenze organizzative dimostrate, opportunamente combinate, concorrono alla definizione della valutazione finale di ciascun dipendente secondo criteri che variano in base ai ruoli e alle responsabilità.

L'area dei risultati ha ad oggetto il raggiungimento degli obiettivi assegnati che il dipendente è chiamato ad assicurare. Gli obiettivi individuali devono riferirsi direttamente alle attività di propria competenza ovvero ad attività trasversali, coerenti con gli obiettivi dell'Amministrazione e/o con quanto contenuto nei documenti di pianificazione e programmazione per garantire il collegamento tra la qualità della prestazione individuale e la qualità della prestazione organizzativa.

L'area delle competenze organizzative ricomprende l'insieme delle conoscenze, delle capacità e delle abilità degli individui che operano nelle organizzazioni allo scopo di perseguire un obiettivo.

Tali qualità vengono valutate non in sé ma, attraverso il livello di professionalità osservabile nel raggiungimento degli obiettivi assegnati, evitando il rischio di giudicare la persona anziché la sua performance.

In ordine alla relazione del precedente anno, si evidenzia la conclusione del ciclo della performance individuale 2017, i cui dati significativi saranno illustrati nel prossimo paragrafo.

In riferimento, invece, al ciclo della performance individuale 2018 si rileva l'effettuazione del processo di assegnazione da parte dei valutatori degli obiettivi ai valutati.

Operativamente, l'assegnazione formale degli obiettivi individuali è avvenuta per i Direttori generali, i dirigenti di II fascia e per il personale delle professionalità sanitarie attraverso la compilazione e la sottoscrizione delle singole schede individuali.

Per il personale delle aree funzionali, sulla base delle indicazioni fornite con apposita circolare, i responsabili delle strutture dirigenziali non generali hanno illustrato ai propri collaboratori, in incontri di gruppo o individuali, gli obiettivi di *performance* della struttura previsti nel Piano della performance e nelle direttive di II livello.

Nel corso dei medesimi incontri, inoltre, hanno proceduto all'assegnazione degli obiettivi di gruppo, degli eventuali obiettivi individuali (personale area III), dell'obiettivo di presenza, oltreché delle competenze organizzative.

Per favorire la dematerializzazione del processo di valutazione, sono state rese disponibili funzionalità informatiche, che hanno consentito al valutatore di trasmettere le schede di valutazione, in formato elettronico direttamente da un apposito sistema informatizzato, sia al valutato che all'ufficio competente della Direzione generale del personale, dell'organizzazione e del bilancio (DGPOB).

La DGPOB e la Struttura tecnica permanente a supporto dell'OIV, con il supporto dei direttori degli uffici 1 di ciascuna Direzione generale, hanno promosso l'applicazione del Sistema nell'ottica del miglioramento



continuo, adottando, di volta in volta, soluzioni tecniche e organizzative per attenuare le criticità riscontrate e recepire novità normative e suggerimenti pervenuti dagli attori, comprese le Organizzazioni sindacali, che, a vario titolo, sono stati coinvolti nella sua applicazione.

Per quanto riguarda la conclusione del ciclo della performance individuale 2018 l'attività di valutazione del personale è in corso di realizzazione ed in linea con il vigente Sistema.

La Commissione di conciliazione, rinnovata con Decreto direttoriale del 27 luglio 2017, in quanto organo chiamato a risolvere eventuali conflitti e ad espletare procedure di conciliazione, nel corso dell'anno 2018 non ha ricevuto istanze da parte dei valutati.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Concluso il processo di compilazione, elaborazione e trasmissione della Nota integrativa al bilancio di previsione per l'anno 2018 e per il triennio 2018-2020, l'OIV ha provveduto ad avviare il processo di pianificazione strategica dando impulso alla individuazione degli obiettivi strategici/specifici e dei connessi obiettivi operativi, successivamente proposti dai centri di responsabilità amministrativa sulla base dell'Atto di indirizzo del Ministro per l'anno 2018, adottato in data 28 settembre 2017, con i relativi indicatori e valori attesi.

Gli obiettivi sono stati predisposti attraverso l'organizzazione di appositi incontri all'interno di ciascuna Direzione generale, con la partecipazione dei referenti delle rispettive Direzioni generali ed il supporto dei componenti della Struttura tecnica permanente dell'OIV.

Il processo si è concluso con l'emanazione della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione da parte del sig. Ministro avvenuta in data 11 gennaio 2018.

Contestualmente al procedimento per l'adozione della Direttiva di I livello, è stato avviato e concluso anche il processo per la elaborazione del Piano della performance e delle direttive di II livello. La redazione del Piano è avvenuta seguendo le indicazioni fornite nelle linee guida n.1 del giugno 2017 dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

E' stato garantito il collegamento tra i documenti di pianificazione e programmazione con la Nota Integrativa al bilancio di previsione, con l'efficace coordinamento degli attori coinvolti e la piena integrazione degli strumenti a supporto e dei sistemi informativi.

La fase di monitoraggio degli obiettivi si è svolta con l'utilizzo del sistema informatizzato GESPE monitoraggio direttive, attraverso monitoraggi trimestrali, per quanto riguarda la direttiva di I livello e semestrali, per le direttive di II livello.

Le funzioni in capo alla Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance sono state svolte dal personale assegnato alla data del 31/12/2018, che risultava così composto:



- due dirigenti di seconda fascia;
- 3 risorse (2 Area II F 3 – F4 e 1 Area II F2).

Le risorse umane attualmente impiegate presso la medesima Struttura risultano in concreto sottodimensionate, ai fini di un corretto andamento delle attività a supporto dell'Organismo. Inoltre, per acquisire ulteriore personale del comparto qualificato (area III) sono state effettuate nel passato, in più occasioni, procedure di mobilità interna con esito negativo. Tale situazione organizzativa è stata più volte segnalata dal Presidente di questo Organismo sia al Sig. Capo di Gabinetto che alla DGPOB.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Nel corso dell'anno 2018, il Ministero proseguito nelle iniziative di miglioramento dei sistemi informativi a supporto del controllo strategico, del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* e del controllo di gestione.

Per quanto concerne il Sistema, come già evidenziato, si rileva l'aggiornamento annuale effettuato nel dicembre 2018, ciò in applicazione di quanto previsto dall'articolo 7 del decreto legislativo n.150/2009.

Per il controllo strategico il Ministero della salute si è dotato già da tempo di un'applicazione informatizzata fruibile via intranet.

Il sistema, alimentato attraverso l'inserimento manuale dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici/specifici e operativi da parte dei Centri di Responsabilità Amministrativa, consente di avere un flusso informativo che favorisce la possibilità di assumere decisioni appropriate e tempestive da parte dei titolari dei Centri di Responsabilità Amministrativa, pienamente in linea con la funzione del controllo quale strumento di *governance* e consente, altresì, all'OIV di verificare tempestivamente eventuali scostamenti e criticità delle attività programmate. Il giudizio sull'utilizzo del sistema attualmente in uso è in linea di massima positivo, tranne che per le osservazioni indicate nel primo paragrafo.

Analogamente a quanto previsto per il monitoraggio della Direttiva di I livello, la rilevazione degli obiettivi di struttura degli uffici avviene attraverso apposita piattaforma fruibile via intranet.

Così come previsto anche dal d.lgs n. 150/2009, i processi di controllo strategico e di gestione devono necessariamente essere integrati. Il controllo strategico, infatti, deve basarsi sulle risultanze di tipo analitico del sistema di controllo di gestione, con particolare riferimento all'impiego delle risorse umane che costituiscono la prevalente voce di spesa di tutte le Amministrazioni centrali.

Sono in corso di svolgimento avanzato i lavori per lo sviluppo del modello di controllo di gestione per gli uffici periferici del Ministero della salute dislocati sul territorio nazionale (uffici di sanità marittima, aerea e di frontiera e dei servizi territoriali di assistenza sanitaria al personale navigante e aeronavigante in Italia; uffici veterinari per gli adempimenti comunitari e posti di ispezione frontalieri).



Lo sviluppo e la sperimentazione di detto modello costituisce un importante ed utile punto di partenza per l'implementazione di un controllo di gestione che riguardi l'amministrazione nel suo complesso e che si auspica diventi una priorità nel prossimo futuro.

Per quanto concerne la contabilità generale e analitica si fa riferimento al sistema SICOGE.

In merito al grado di integrazione tra il ciclo di bilancio e il ciclo della performance si evidenzia che nelle schede obiettivi sono indicate le risorse umane e finanziarie allocate per il conseguimento degli stessi. Nel corso dell'esercizio, a seguito del monitoraggio delle direttive di I e II livello, sono elaborate apposite relazioni semestrali inviate al Sig. Ministro nelle quali sono illustrati i dati concernenti l'impiego delle risorse stesse per il conseguimento degli obiettivi.

E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'amministrazione ha provveduto alla istituzione, in base a quanto stabilito dalla normativa in vigore e alle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e in conformità con quanto previsto nelle Linee guida per i siti web della Pubblica Amministrazione del 2011, dell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Al fine di diffondere ed aggregare i contenuti, la sezione è stata organizzata secondo il sistema *Really Simple Syndication* – RSS, che consente agli utenti una migliore partecipazione, confronto ed interazione con l'amministrazione.

All'interno della sezione vengono pubblicati, ai sensi della vigente normativa, tra gli altri, i dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti, quelli relativi al personale (ad esempio c.v. e compensi ai dirigenti, tassi di assenza e presenza del personale, incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti), quelli relativi alle caselle di posta elettronica certificata delle strutture dirigenziali generali, l'elenco dei procedimenti ad istanza di parte, la disciplina di accesso agli atti e la procedura per esercitare il diritto di accesso civico introdotto dall'art. 5 del decreto legislativo n. 33/2013, recentemente modificato dal decreto legislativo n.97/2016.

In ordine alle modifiche introdotte da quest'ultimo decreto in materia di pubblicità e trasparenza, si evidenzia che l'amministrazione ha proseguito l'applicazione delle linee guida definite nelle recenti delibere ANAC n.1309 e 1310 del 28 dicembre 2016.

Inoltre, viene pubblicato l'elenco aggiornato di coloro che ricoprono incarichi di indirizzo politico amministrativo con i relativi curricula e compensi.



Il processo di pubblicazione dei dati ha origine dai responsabili della trasmissione dei dati, specificati degli appositi allegati al Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT), che predispongono e raccolgono i medesimi e li inviano telematicamente all'ufficio responsabile della pubblicazione, Ufficio 5 della Direzione generale della comunicazione e delle relazioni istituzionali (DGCOM), che provvede, attraverso inserimento manuale o estrazione da banche dati con procedura automatizzata, alla pubblicazione in sezione.

La Struttura tecnica permanente su indicazione dell'OIV, fermo restando i controlli che devono essere effettuati dal Responsabile per la Trasparenza così come previsto dal Programma triennale, svolge, compatibilmente con le risorse disponibili, un monitoraggio dei dati pubblicati attraverso la consultazione del sito web del Ministero, verificando a campione la presenza e la completezza dei dati ed effettua incontri con l'Amministrazione finalizzati a promuovere l'attuazione degli obblighi di pubblicazione. La costante condivisione e collaborazione con l'ufficio 5 della DGCOM permette di colmare in tempi rapidi eventuali gap informativi che possono verificarsi.

A conferma di quanto sopra evidenziato, va posto in rilievo il positivo risultato che l'Amministrazione consegue da tempo in ordine alla rilevazione denominata "Bussola della Trasparenza" <http://www.magellanopa.it/bussola/> condotta dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione per orientare e monitorare l'attuazione delle Linee guida dei siti web nelle pubbliche amministrazioni.

Inoltre, in un'ottica di "amministrazione trasparente", la sezione servizi on line e in particolare il progetto "Catalogo dei servizi" permette di trovare in maniera integrata tutte le informazioni necessarie al cittadino-utente (accessibilità, tempi di erogazione, modulistica, standard di qualità, ecc.) per usufruire del servizio richiesto.

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

Con i decreti ministeriali 29 dicembre 2011 e 13 febbraio 2014 sono stati adottati e, successivamente aggiornati, gli standard qualitativi e quantitativi relativi ad un primo gruppo di servizi erogati dal Ministero, contenuti in settantasette schede analitiche pubblicate sul sito istituzionale nella pagina dedicata.

La definizione e l'aggiornamento degli standard contenuti nei predetti decreti è il frutto del lavoro congiunto tra la Struttura tecnica permanente su indicazione dell'OIV, i dirigenti referenti dei servizi e i tutor di Direzione, che, in considerazione della attuata riorganizzazione, è proseguita anche nel 2018 per i servizi erogati dal dicastero, in coerenza con quelli individuati nel Progetto servizi e con la rilevazione sui termini dei procedimenti a istanza di parte.



La metodologia seguita per la definizione e l'aggiornamento degli standard è stata individuata nella Delibera Civit n. 88/2010 del 24/06/2010 recante "Linee guida per la definizione degli standard di qualità (art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 198/2009)", ciò nelle more della definizione di nuove indicazioni da parte del Dipartimento della funzione pubblica. Sulla base della mappatura dei servizi erogati, si sono svolte le tre fasi successive.

In particolare, nella seconda fase relativa all'individuazione delle dimensioni della qualità, si sono individuate le dimensioni rilevanti per rappresentare la qualità effettiva dei servizi: esse sono l'accessibilità, articolata in accessibilità fisica e multicanale, la tempestività, la trasparenza – con riferimento ai costi associati all'erogazione del servizio richiesto, al responsabile del servizio, ai tempi di conclusione del procedimento, al risultato atteso - e l'efficacia – espressa in termini di conformità, affidabilità e completezza -; nella terza fase relativa all'individuazione ed elaborazione degli indicatori di qualità, è stata avviata l'elaborazione degli indicatori per la misurazione del livello di qualità dei servizi erogati, rispondenti ai requisiti di rilevanza, accuratezza, temporalità, fruibilità, interpretabilità e coerenza. Nell'ultima fase concernente la definizione degli standard, per ciascuno degli indicatori individuati in precedenza è stato stabilito un valore programmato, che rappresenta il livello di qualità da rispettare ogni volta che il servizio viene erogato. Non sono state previste nuove dimensioni aggiuntive della qualità, al fine di non aumentare gli obblighi degli uffici in relazione all'attività di monitoraggio degli standard qualitativi, dalla quale potranno emergere gli spunti utili per un aggiornamento migliorativo.

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

I risultati descritti di seguito si riferiscono all'anno 2018, terzo anno di applicazione del Sistema approvato con Decreto Ministeriale 28 aprile 2015.

Nei primi mesi dell'anno 2018, a conclusione del processo di misurazione e valutazione della *performance* delle unità organizzative, si è proceduto alla valutazione individuale finale riferita all'anno 2017 per le risorse umane dell'Amministrazione.

Considerato, dunque, che, in base al vigente art. 18 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009, è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o automatica di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, l'Amministrazione si è trovata stretta tra l'esigenza di concludere il processo di valutazione per garantire – anche relativamente alla prescritta fase di controllo - la regolare corresponsione degli emolumenti accessori.

Si ritiene opportuno riepilogare di seguito alcuni dati sintetici relativi al processo di valutazione della *performance* individuale anno 2017, rilevati dalla citata Relazione sulla *performance* 2017, che come già detto è stata adottata con decreto ministeriale 18 maggio 2018 e validata dall'OIV il 22 giugno 2018.



Il numero di unità di personale destinatario della valutazione individuale 2017 è stato di 1978.

Tale numero è distinto nelle seguenti qualifiche :

Dirigenti di I fascia e assimilabili: (valore assoluto) 13;

Dirigenti di II fascia e delle professionalità sanitarie: (valore assoluto) 539;

Personale non dirigente: (valore assoluto) 1426.

Per tutte le qualifiche di personale sopra indicate, il processo di valutazione si è concluso entro aprile 2018, e la quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore è stata molto prossima al 100%, escludendo soltanto quei casi particolari in cui non è stato possibile convocare il valutato per cessazione dal servizio o altre cause (aspettativa, malattia, astensione obbligatoria).

In riferimento, poi, alla distribuzione del personale per classi di punteggio finale, tutti e 13 i dirigenti di I fascia e assimilabili si sono collocati nella classe di punteggio tra il 100% e il 90%. Dei dirigenti di II fascia e delle professionalità sanitarie, 536 hanno conseguito un punteggio tra 100%-90% e 3 tra l'89% e il 60%. Nessun dirigente ha realizzato risultati inferiori al 60%. Infine, n. 1401 unità di personale non dirigente ha ottenuto un punteggio tra 100% e 90%, n. 25 unità tra l'89% e il 60% e nessuno inferiore al 60%.

Per un riscontro più dettagliato su criteri di valutazione, premialità e contrattazione integrativa, si rimanda alla sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale del Ministero.

Da ultimo, si segnala che, analogamente a quanto già realizzato l'anno precedente, la DGPOB ha elaborato gli esiti del processo di valutazione individuale con il duplice obiettivo di integrare l'analisi quantitativa dei dati reperiti dalle schede di valutazione con elementi che aiutino ad individuare al meglio i reali fabbisogni formativi e di realizzare una mappatura dei temi più rilevanti dal punto di vista del fabbisogno formativo, espressi in termini di suggerimenti per lo sviluppo professionale. In altri termini, l'Amministrazione ha inteso utilizzare i percorsi di miglioramento inseriti nelle schede di valutazione per prevedere un percorso formativo, che soddisfi le necessità esplicitate e nel contempo miri al raggiungimento di nuove opportunità professionali del valutato. Tutto ciò è confermato dal fatto che nel Piano di formazione per l'anno 2018 presentato dall'Amministrazione, in aderenza a quanto auspicato dal d.lgs. n. 150/2009 e dalle successive delibere dell'ANAC, è chiaramente esplicitato tale collegamento, presentando un'analisi dei fabbisogni che tiene in considerazione da un lato il conseguimento degli obiettivi strategici/specifici e organizzativi e dall'altro i risultati della valutazione delle *performance* individuali, al fine di indirizzare la programmazione formativa verso piani e progetti in grado di rafforzare le conoscenze e capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e strategici dell'amministrazione. In proposito, l'OIV conferma il giudizio positivo su tale iniziativa, in quanto l'utilizzo dei risultati del processo di misurazione della *performance* per la soddisfazione dei bisogni formativi è un passo importante nella



giusta direzione: la misurazione come miglioramento e opportunità di sviluppo della Pubblica Amministrazione.

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DI MONITORAGGIO DELL'OIV

Nel corso del 2018, la Struttura tecnica permanente su indicazione dell'OIV, compatibilmente con le sottodimensionate risorse umane assegnate, ha svolto alcune attività propedeutiche e di sostegno all'azione dell'Amministrazione, mediante incontri di confronto, volte sia ad un maggior coinvolgimento dei diversi uffici/direzioni generali, sia all'integrazione delle diverse iniziative spesso percepite come 'separate' o duplicazione di altre.

Le attività di monitoraggio ha riguardato l'esame della documentazione estraibile dai sistemi informatizzati a disposizione del Ministero (controllo a campione), integrato con interviste informali effettuate nell'anno ai dirigenti coinvolti nelle attività. La modalità del controllo a campione è stata scelta anche in ragione della disponibilità da parte dell'Amministrazione di un apposito archivio della documentazione che viene citata nelle schede di monitoraggio e verifica delle strutture e per non gravare sulle unità operative con eccessivi adempimenti, che toglierebbero spazio alla normale attività istituzionale.

Si fa presente, infine, che il Piano della performance 2019-2021, adottato dall'Amministrazione il 19 marzo u.s., si presenta in linea di massima coerente con le indicazioni contenute nelle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri, n.1 del giugno 2017.