



Ministero della Salute



**Relazione dell'Organismo indipendente di valutazione sul
funzionamento complessivo del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Istituto
nazionale per la promozione della salute delle popolazioni
migranti e per il contrasto alle malattie della povertà (INMP)**

Anno 2019

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



PRESENTAZIONE

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV) ha redatto, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. n. 150/2009, la presente Relazione, a rendiconto delle attività poste in essere e delle iniziative intraprese nel corso del 2019, con la finalità di riferire in merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi nonché di evidenziare i rischi e le opportunità del sistema in atto, presentando anche proposte per sviluppare e integrare il suddetto sistema.

Mettere in pratica le indicazioni prescritte dal d.lgs. n. 150/2009 comporta uno sforzo organizzativo importante in rapporto alle dimensioni e alle risorse disponibili nell'Istituto.

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.

Le valutazioni pronunciate vanno lette come indicazioni volte al miglioramento continuo della strumentazione di cui l'Istituto si è dotato nei diversi ambiti in cui la norma sopra richiamata ha inciso, 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.

Roma, 29 aprile 2020

L'Organismo indipendente di valutazione
Il Presidente
prof. Marco SEPE



SOMMARIO

PRESENTAZIONE	2
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	4
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	6
C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE	8
D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO.....	11
E. SISTEMI INFORMATIVI E INFORMATICI DI SUPPORTO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	12
F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ.....	13
G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	14
H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV.....	15



A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Con deliberazione n. 23 del 17 gennaio 2019, previo parere dell'OIV, è stato adottato il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'INMP – Rev. 3", adeguato al nuovo dettato normativo, che aggiorna il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'INMP – Rev. 2" adottato in data 16 gennaio 2018, a seguito delle modifiche introdotte al d.lgs. n. 150/2009 dal d.lgs. n. 74/2017 e recante l'aggiornamento del Sistema precedente adottato in data 29 gennaio 2014, in conseguenza dell'emanazione del Regolamento di organizzazione dell'Istituto avvenuta con il Decreto del Ministero della salute n. 56 del 22 febbraio 2013 (di seguito Regolamento).

Gli obiettivi su cui si valuta la *performance* organizzativa dell'Istituto sono stati classificati in coerenza con quanto disposto dall'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009, che prevede l'articolazione degli obiettivi in generali e specifici. Nelle more della definizione degli obiettivi generali, determinati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, le percentuali individuate a essi relative non vengono applicate, incrementando per la stessa quota quelle degli obiettivi operativi. Gli obiettivi specifici sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio nonché aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione. Agli obiettivi specifici, si aggiungono gli obiettivi operativi, che possono essere costituiti sia dalle articolazioni annuali degli obiettivi specifici sia dagli obiettivi legati all'attività ricorrente dell'amministrazione. Infine, sono da includere gli obiettivi individuali, che sono eventuali e che possono essere assegnati alle figure professionali per le quali sono previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, secondo i relativi pesi.

Con specifico riguardo alla valutazione della *performance* organizzativa, il Sistema vigente nell'anno di riferimento della presente Relazione ha previsto l'integrazione tra la sfera della pianificazione strategica e quella della programmazione dell'attività ricorrente: agli obiettivi specifici e operativi definiti nel Piano della *performance* e inerenti alle linee programmatiche espresse nell'Atto di indirizzo, sono stati affiancati obiettivi connessi all'attività ricorrente in capo alle singole unità operative.

Gli obiettivi specifici sono stati definiti nel 2019 su base triennale. Essi discendono dal processo di pianificazione strategica avviato con l'adozione da parte del Direttore generale dell'Atto di indirizzo per l'anno 2019, avvenuta in data 27 giugno 2018.

L'assegnazione degli obiettivi di *performance* organizzativa alle strutture è avvenuta con l'adozione del Piano della *performance* 2019 – 2021 con la deliberazione n. 46 del 30 gennaio 2019.



Infatti, per *performance* organizzativa si intende il complesso delle attività che fanno capo alle unità operative complesse e alle unità operative semplici, inglobando sia gli obiettivi operativi derivanti dagli specifici (per le U.O.C.), sia quelli connessi all'attività ricorrente.

Il Sistema delineato prevede un monitoraggio semestrale, da parte della U.O.C. Pianificazione strategica e bilancio sociale, sul livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa individuati nel Piano della *performance* (il riferimento, in particolare, è costituito dalle schede delle singole strutture), e un monitoraggio semestrale in collaborazione con l'OIV, per gli obiettivi specifici e operativi, che ha ravvisato la piena coerenza degli obiettivi individuati con i criteri fissati dall'art. 5 del d.lgs. n. 150/2009.

La rilevazione appare adeguata, avendo raggiunto l'obiettivo di permettere eventuali aggiustamenti *in itinere*. Infatti, obiettivo delle attività di monitoraggio è di individuare precocemente eventuali problematiche che ostacolano e/o rendono difficoltoso il raggiungimento dei *target* fissati e applicare interventi correttivi utili.

Le fonti di acquisizione dei dati per la rilevazione degli indicatori sono state dettagliatamente indicate nelle schede di rilevazione in fase di monitoraggio degli obiettivi specifici e nelle schede di rilevazione degli obiettivi di ciascuna struttura, di cui al Piano della *performance* 2019 – 2021.

A tal proposito, si registra prevalentemente l'impiego, come fonte dei dati, del sistema informativo per la ricerca scientifica dell'Istituto Nausica, del sito istituzionale INMP, nonché degli archivi elettronici condivisi su *server*, e altre banche dati tematiche, del sistema amministrativo contabile, dell'archivio delle deliberazioni, ecc.

I risultati del monitoraggio sono periodicamente condivisi con il Direttore generale da parte della U.O.C. Pianificazione strategica e bilancio sociale.

L'articolo 19 - bis del decreto legislativo n.150/2009, introdotto dal decreto legislativo n.74/2017, stabilisce che i cittadini, anche in forma associata, e gli utenti interni delle amministrazioni possono partecipare al processo di misurazione delle performance organizzative, comunicando direttamente all'OIV il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati nonché per i servizi strumentali e di supporto.

In applicazione del suddetto articolo, in un'apposita pagina web del sito istituzionale dell'Istituto, l'OIV ha attivato un canale di comunicazione diretto con gli utenti interni ed esterni, attraverso il quale questi ultimi possono esprimere, in forma non anonima, il proprio grado di soddisfazione per le attività e i servizi erogati dall'amministrazione compilando ed inviando un apposito modulo.

Per quanto concerne l'anno 2019 non risultano pervenute comunicazioni da parte degli utenti.

In ultimo, nel mese di novembre 2019 il Dipartimento della Funzione pubblica (DFP) ha emanato le linee guida contenenti le indicazioni metodologiche in ordine alle modalità attraverso le quali assicurare il coinvolgimento dei cittadini e utenti nel processo di valutazione della *performance* organizzativa.

L'Istituto è stato opportunamente interessato affinché provveda all'adeguamento del vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* alle linee guida suddette.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

Così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'INMP – Rev. 3, la *performance* individuale viene misurata in parte sulla base di quella organizzativa (perseguimento degli obiettivi di struttura) e in parte sulla base dei comportamenti organizzativi.

Si è rilevato il corretto svolgimento del processo di assegnazione da parte dei valutatori degli obiettivi ai valutati per l'esercizio 2019, con l'assegnazione formale degli obiettivi individuali a tutto il personale, attraverso la compilazione e la sottoscrizione delle singole schede individuali.

Anche l'analisi quantitativa dei dati per l'anno 2019 è stata effettuata.

È utile, in questa sede, descrivere e analizzare il processo di valutazione degli obiettivi individuali per l'anno 2019. Con una nota della U.O.C. Pianificazione strategica e bilancio sociale, è stato avviato il processo di valutazione della *performance* per l'anno 2019 e, in coerenza con quanto previsto dal Sistema, sono state predisposte schede di valutazione distinte per categorie, sia per la valutazione dei dirigenti che del personale del comparto.

I comportamenti organizzativi da assegnare ai dipendenti sono stati preventivamente fissati con i relativi pesi, scegliendoli tra quelli descritti nel Manuale operativo per il sistema di valutazione delle prestazioni del personale, allegato al Sistema.

Particolare rilevanza nel processo di valutazione è stata data ad alcuni temi, giudicati positivamente da questo Organismo, come:

- a) il lavoro cooperativo della rete di *tutor* per il Sistema di valutazione della *performance*, coordinata dalla U.O.C. Pianificazione strategica e bilancio sociale, che ha svolto un ruolo decisivo nel trasferimento delle informazioni e della metodologia sviluppata all'interno delle strutture di appartenenza, sulla scorta del medesimo approccio adottato dal dicastero vigilante;
- b) la costituzione di specifici gruppi di lavoro inter-funzionali su diversi argomenti connessi all'applicazione del Sistema, coordinati dalla U.O.C. Pianificazione strategica e bilancio sociale, che ne semplifichino e valorizzino l'applicazione.



In esito al processo di valutazione, non sono state riscontrate istanze di valutazione di secondo livello.

Si evidenzia che l'Istituto è tuttora in fase di stabilizzazione e la dotazione di personale a tempo indeterminato risulta di gran lunga inferiore a quella prevista dal Regolamento che, all'art. 3, comma 2, prevede un organico di 123 unità a regime (dopo il quinquennio di cui alla normativa per gli enti di nuova istituzione), costituito da personale amministrativo, tecnico, socio-sanitario (medici, infermieri, psicologi, antropologi, mediatori transculturali), sia di qualifica dirigenziale che del comparto.

Nel corso dell'anno 2019, l'Istituto ha completato il processo di organizzazione previsto dal Regolamento, con particolare riferimento alla copertura della dotazione organica autorizzata dal piano assunzionale di cui alla deliberazione n. 445 del 12.12.2013.

Di rilievo l'avvenuta rimodulazione della dotazione organica, avviata con la deliberazione n. 39 del 31.01.2018, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 75/2017, con la previsione di un ingegnere civile e due collaboratori statistici e proseguita con la deliberazione n. 428 del 14.11.2019, finalizzata, a invarianza del numero complessivo delle unità pari a n. 123 compresa la Direzione strategica, alla trasformazione in struttura complessa della struttura semplice preposta alle funzioni contabili, ai rapporti con l'Istituto Tesoriere e alla redazione dei Bilanci previsionali e consuntivi, alla previsione di tre figure specializzate nell'area del personale del comparto nonché all'aggiornamento dei profili dirigenziali, con particolare riguardo alla struttura sanitaria preposta alla salute e mediazione transculturale, da affidare a un dirigente del ruolo sanitario non medico in luogo di un dirigente medico, per la peculiarità socio-sanitaria della stessa struttura.

Nel 2019, l'Istituto ha attivato/concluso le procedure relative al Piano assunzioni 2013-2015, a valere sul quinquennio 2013-2018 (stante il regime speciale previsto per gli enti di nuova istituzione quale l'INMP), di cui alla deliberazione n. 445 del 12.12.2013, alla luce della sopra richiamata rimodulazione della dotazione organica, per la copertura a tempo indeterminato di n. 74 unità (di cui n. 51 comparto e n. 23 dirigenti), alle quali si aggiungono n. 9 unità in mobilità dal Ministero della salute e da enti sanitari di Regioni in piano di rientro (di cui n. 1 comparto e n. 8 dirigenti), per complessive n. 83 unità.

Al 31.12.2019, risultano a tempo indeterminato n. 72 unità (di cui n. 50 comparto e n. 22 dirigenti), alle quali si aggiungono n. 9 unità in mobilità dal Ministero della salute e da enti sanitari di Regioni in piano di rientro (di cui n. 1 comparto e n. 8 dirigenti), per complessive n. 81 unità.

A queste si aggiungono n. 14 unità a tempo determinato impegnate nelle attività correnti (di cui n. 10 comparto, n. 1 dirigente medico, n. 1 dirigente tecnico, n. 1 dirigente amministrativo e n. 1 direttore UOC),

oltre alle n. 19 unità a tempo determinato su attività progettuali (stante, tra l'altro, l'intervenuto divieto normativo alla stipula dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa).

Pertanto, sono risultate in servizio, nell'anno di riferimento, presso l'Istituto n. 95 unità di personale (personale dipendente sia a tempo indeterminato che determinato), articolate nelle diverse qualifiche oltre al Direttore generale, al Direttore sanitario e al Direttore amministrativo e alle n. 19 unità a tempo determinato su attività progettuali.

Sul fronte tecnico-amministrativo, è dunque di tutta evidenza la limitazione di personale sulle attività istituzionali, la cui consistenza risulta carente rispetto alle 123 unità previste dal Regolamento a regime per l'Istituto.

L'inadeguatezza della consistenza numerica delle risorse umane disponibili pone l'Istituto in grave difficoltà a corrispondere agli sfidanti obiettivi del mandato istituzionale, cui si aggiunge la crescente domanda di salute della popolazione fragile *target* dell'Istituto.

La capacità di attrazione di risorse economiche extra-istituzionali è ciò che nel breve termine ha permesso all'Istituto di impiegare risorse umane aggiuntive specializzate, per corrispondere almeno in parte con specifici progetti ai bisogni di segmenti di popolazione in maggiore sofferenza.

È intendimento dell'Istituto attivare le procedure finalizzate all'adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2020-2022, ai sensi dell'art. 6 e 6 *ter* del d.lgs. n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del d.lgs. n. 75/2017, al fine di completare la copertura della dotazione organica prevista in complessive n. 123 unità a regime, per dare piena attuazione alla *mission* dell'Istituto.

In ultimo, nel mese di dicembre 2019 il DFP ha emanato le linee guida contenenti indicazioni di maggior dettaglio in ordine alla misurazione e valutazione della *performance* individuale rispetto a quanto già previsto nelle precedenti linee guida del Dipartimento e, in particolare, nelle linee guida n. 2/2017.

L'Istituto è stato opportunamente interessato affinché provveda all'adeguamento del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance alle linee guida suddette.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'OIV valuta positivamente l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti. In particolare, in questa sede si relaziona sul processo di attuazione del ciclo della *performance* riferito al 2019, dando riscontro pure sullo stato di avvio del ciclo medesimo per il 2020.



Per quanto riguarda il ciclo della *performance* 2019, sulla base dei contenuti previsti nell'Atto di indirizzo per lo stesso anno, il processo di pianificazione strategica ha previsto la formulazione di proposte di obiettivi specifici e degli obiettivi operativi ad essi connessi a cascata, elaborate con i relativi indicatori, livelli di partenza e *target*.

Gli obiettivi sono stati predisposti attraverso l'interazione della U.O.C. Pianificazione strategica e bilancio sociale con i dirigenti e i rappresentanti delle U.O.C. e sono stati recepiti nel Piano della *performance* 2019 – 2021, adottato con deliberazione n. 46 del 30 gennaio 2019. Il procedimento di adozione ha visto l'attiva partecipazione dell'OIV e della Struttura tecnica permanente dell'OIV.

Per la redazione del Piano 2019 – 2021, si è tenuto conto delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica presso la Presidenza del consiglio dei ministri, delle previsioni del Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2019-2021, adottato con deliberazione n. 50 del 31 gennaio 2019, che indica le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Al fine di garantire la piena coerenza tra gli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* e nella Relazione illustrativa al bilancio di previsione, nell'ambito del ciclo di gestione della *performance*, è stato previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* l'allineamento dei calendari dei processi di pianificazione strategica e di programmazione economico-finanziaria.

L'Istituto anche nel corso del 2019 ha impiegato la metodica di *budget*, secondo la medesima impostazione dell'anno precedente, formalizzata nel Disciplinare del processo di *budgeting*, nell'ambito del quale vengono definiti gli attori coinvolti, le modalità operative le fasi e i tempi (cfr. deliberazione n. 374 del 15 settembre 2016).

Il *Budget* generale costituisce il documento amministrativo-contabile che, con riferimento a un orizzonte temporale di breve periodo, traduce in termini quantitativo-monetari i dati contenuti nel Piano della *Performance*, che invece è triennale e viene aggiornato a scorrimento ogni anno, entro il 31 gennaio.

Conseguentemente, in occasione dell'avvio del ciclo di programmazione economico - finanziaria con riferimento al 2019, che si è realizzato con la predisposizione del Bilancio di previsione, è stato avviato anche il processo di *budgeting*, allo scopo di adottare il documento entro gli stessi termini normativamente previsti per il Bilancio di previsione (31 ottobre di ogni anno, ai sensi dell'art. 5, comma 3 del Regolamento).

Il *Budget*, inoltre, costituisce un valido strumento sia per assicurare la massima trasparenza nell'impiego delle risorse sia per la prevenzione della corruzione, in coerenza con il Piano triennale di prevenzione della



corruzione e per la trasparenza (PTPCT). Il Budget generale per il 2019 è stato adottato con deliberazione n. 465 del 30 ottobre 2018.

Il monitoraggio degli obiettivi specifici delle U.O.C. e di quelli operativi di tutte le unità organizzative avviene con cadenza semestrale, anche attraverso l'utilizzo del sistema informativo. Eventuali scostamenti rilevati sono stati prontamente segnalati alle strutture, permettendo, ove possibile, il superamento delle criticità riscontrate.

Per ciò che concerne l'avvio del ciclo della *performance* per il 2020, nella prima metà del 2019 è stata avviata la fase di pianificazione per la definizione degli obiettivi specifici, con l'adozione dell'Atto di indirizzo sulle aree strategiche dell'INMP per il 2020, avvenuta il 27 giugno 2019, identificando le aree strategiche in continuità con quelle previste per l'anno precedente.

In analogia a quanto sopra descritto con riferimento al 2019, anche per il 2020 è stata realizzata la piena integrazione tra il ciclo della *performance*, quello di programmazione economico finanziaria e il processo di *budgeting*, secondo le scadenze descritte sia dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* che dal citato Disciplinare del processo di *budgeting*.

A tale scopo, già nel corso degli incontri di negoziazione del Budget sono stati individuati gli obiettivi di *performance*, secondo le logiche del *performance budgeting*, in base alle quali è corretto partire da quanto si intende realizzare nel periodo di riferimento in termini di attività e conseguentemente individuare le risorse necessarie.

Pertanto, la fase di definizione degli obiettivi operativi (sia quelli derivanti dagli specifici sia quelli connessi all'attività ricorrente delle strutture) è stata anticipata, integrandola nel processo di *budgeting*, nel corso del quale è stata predisposta una prima versione delle schede di *performance* organizzativa.

Il Budget generale 2020 è stato adottato con deliberazione n. 386 del 17 ottobre 2019.

Attraverso il successivo processo di negoziazione tra valutato e valutatore, che ha riguardato obiettivi, indicatori, livelli di partenza e *target*, si è pervenuti all'individuazione della versione definitiva delle schede, allegata al Piano 2020 – 2022, adottato con deliberazione n. 51 del 31 gennaio 2020.

Le attività descritte sono state svolte dal personale della U.O.C. Pianificazione strategica e bilancio sociale, in collaborazione con i *tutor* e il personale delle strutture.

La pianificazione e la definizione degli obiettivi relativi al ciclo della *performance* con riferimento all'anno 2020 sono state adeguate al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'INMP – Rev. 3, adottato, previo parere dell'OIV, con deliberazione n. 23 del 17 gennaio 2019, in conformità al d.lgs. n.



74/2017 e che, conformemente all'assenso dell'OIV, resta valido anche per l'esercizio 2020, al fine di assicurare continuità al processo di valutazione.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Nel corso dell'anno 2019, l'Istituto ha portato avanti iniziative di miglioramento sia per quel che riguarda il controllo strategico sia per quanto riguarda il controllo di gestione.

Per il controllo strategico, anche nel 2019 è stato predisposto un archivio di cartelle elettroniche condiviso per l'archiviazione della documentazione del Sistema ed è stata migliorata la gestione delle schede su *file excel* precompilati, da parte delle strutture e della U.O.C. Pianificazione strategica e bilancio sociale.

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 una delle prevalenti voci di costo di tutte le amministrazioni pubbliche. Proprio per dare corpo a tale integrazione, all'interno dell'Istituto è proseguito lo sviluppo del sistema informativo per il controllo di gestione, per consentire di monitorare gli oggetti di controllo previsti dal modello, quali: gestione dipendenti, posizioni economiche, centri di costo, attività e prodotti, impiegando a supporto il sistema amministrativo-contabile dell'Istituto, già implementato nel corso del 2018.

Con particolare riguardo alla sfera del controllo di gestione, è stato utilizzato lo stesso *set* di *report* già impiegato nel corso del 2018, che sintetizza le informazioni di interesse a partire da una base dati integrata, alimentata dai diversi moduli del sistema in uso (JSIPE per la produzione dei cedolini stipendiali, per tutti i costi gestiti attraverso la procedura stipendi, JSIAC, per quelli che vengono gestiti attraverso la procedura ordini e lo specifico modulo di gestione dei cespiti).

Ciò ha consentito di sviluppare al meglio anche l'altro strumento tradizionale del controllo di gestione costituito dal sistema di *reporting* direzionale, attraverso un *set* di *report* a beneficio della direzione strategica e dei responsabili di struttura, con cadenza trimestrale, integrando il Modulo JSIDIC del sistema amministrativo contabile con l'applicativo per la *business intelligence* "Power BI".

Analogamente al *Budget*, anche il *Reporting*, ad esso strettamente connesso, consente di assicurare la massima trasparenza nell'impiego delle risorse e di prevenire la corruzione, in coerenza con il PTPCT.

Proseguendo l'attività già realizzata nel corso del 2019, si punterà nel corso dell'anno 2020 ad affinare ulteriormente i *report* a beneficio della direzione strategica e dei responsabili di struttura.

Ulteriore applicativo che acquisisce sempre più rilevanza a supporto delle attività dell'Istituto, anche in ottica di trasparenza, è il sistema di gestione documentale (*Folium*), introdotto in INMP nel corso del 2015, ai sensi della normativa vigente in materia, con la finalità di migliorare l'efficienza interna degli uffici, attraverso l'eliminazione dei registri cartacei e la razionalizzazione dei flussi documentali, come pure la trasparenza dell'azione amministrativa, attraverso strumenti che facilitano l'accesso allo stato dei procedimenti e ai relativi documenti da parte di cittadini, imprese e altre amministrazioni.

La dematerializzazione o meglio il processo di informatizzazione della memoria documentaria, per produrre risultati di qualche efficacia, presuppone, inoltre, il controllo sulla corretta formazione del documento e il governo del ciclo del documento in tutte le sue fasi, incluso quello della conservazione.

Nel 2019, l'INMP ha implementato l'utilizzo di criteri uniformi di classificazione e di archiviazione dei documenti, al fine di favorire una più efficiente comunicazione tra gli uffici dell'Istituto, soprattutto quando il procedimento interessa più unità.

La predisposizione e la redazione del Manuale di gestione documentale e del Piano di fascicolazione, attività già avviate nel 2018, implementate nel 2019 e che proseguiranno nel corso del 2020, impongono di contemperare l'assolvimento degli obblighi normativi con le esigenze concrete dell'Istituto, a partire da una preliminare verifica e analisi del modello organizzativo e delle procedure amministrative dell'Istituto.

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

L'Istituto ha provveduto all'aggiornamento costante, in base a quanto stabilito nelle delibere A.N.AC. in materia e in conformità con quanto previsto nelle Linee guida per i siti *web* della PA, dell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente*" sul sito istituzionale. L'amministrazione ha, altresì, provveduto all'aggiornamento costante del Portale della *performance* gestito dal Dipartimento della Funzione pubblica presso la Presidenza del consiglio dei ministri, nonché del Portale PERLA PA.

All'interno della specifica sezione "*Amministrazione trasparente*", vengono pubblicati, ai sensi della vigente normativa, tra gli altri, tutti i documenti connessi al ciclo di gestione della *performance*, i dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti, quelli relativi al personale (ad esempio c.v. dei dirigenti e relative retribuzioni, tassi di assenza e presenza del personale), quelli relativi a incarichi e consulenze con i relativi compensi e i bilanci, nonché i dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica.



Inoltre la pubblicazione riguarda anche 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'Istituto ha proseguito l'applicazione delle linee guida definite nelle delibere ANAC n.1309 e 1310 del 28 dicembre 2016, n. 241 dell'8 marzo 2017 e n. 382 del 12 aprile 2017.

Il processo di pubblicazione ha origine dai responsabili della trasmissione dei dati, specificati nell'Allegato 1 al Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) – Elenco degli obblighi di pubblicazione. Tali uffici predispongono e raccolgono i medesimi dati e li inviano telematicamente al responsabile della pubblicazione, che provvede alla pubblicazione nelle relative sezioni.

Fermo restando i controlli che devono essere effettuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT), così come previsto dal PTPCT, l'OIV svolge periodicamente, per quanto di sua competenza, un monitoraggio dei dati pubblicati, attraverso la consultazione del sito *web* dell'INMP, verificando a campione la presenza e la completezza dei dati. La costante condivisione e collaborazione con la U.O.C. Pianificazione strategica e bilancio sociale permette di colmare in tempi rapidi eventuali *gap* informativi che possono verificarsi. L'OIV ha già avviato l'attività di verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e, a seguito di detti monitoraggi, provvederà a rilasciare l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 giugno 2020, secondo le indicazioni fornite dall'A.N.AC. con la delibera n. 213/2020 e la successiva proroga dei termini disposta con il Comunicato del Presidente dell'A.N.AC. del 12 marzo 2020. Tale attestazione verrà pubblicata come previsto nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale (sotto-sezione 1° livello – macrofamiglia: "Controlli e rilievi sull'amministrazione"; sotto-sezione 2° livello - tipologia di dati: "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe"; obbligo: "Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe").

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Il processo di gestione degli standard quali-quantitativi dei servizi erogati dalle strutture dell'INMP anche nel corso del 2019 è stato curato da un apposito gruppo di lavoro interfunzione relativo all'evoluzione e aggiornamento della Carta dei servizi, avviato con la stabilizzazione dell'Istituto.

Tale processo è strettamente connesso all'elaborazione delle schede relative ai servizi. I servizi individuati per la definizione e l'adozione degli standard rientrano tra quelli inseriti nella Carta dei servizi, adottata per

la prima volta con deliberazione n. 211 dell'8 maggio 2014 e costantemente aggiornata con cadenza semestrale (ultimo aggiornamento del 01 marzo 2020).

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

I risultati descritti in questa sezione si riferiscono all'anno 2019.

Come previsto dal Sistema, la fase di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa per il 2018 si è conclusa entro il 31 gennaio 2019. L'analisi dei risultati conseguiti, infatti, ha consentito di tarare meglio i *target* degli indicatori rimasti invariati con riferimento al periodo successivo nell'adozione del Piano della *performance* per il triennio successivo. Successivamente, è stata effettuata in maniera contestuale sia la valutazione individuale finale del personale per il 2018 che l'assegnazione degli obiettivi individuali 2019. Il processo si è concluso entro il 31 marzo 2019.

Con riferimento specifico alle modalità di erogazione dei premi individuali collegati alla *performance*, giova ricordare che l'art. 13, comma 1 del d.lgs. n. 74/2017 ha disposto la modifica dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2009 e la collocazione del personale nelle tre fasce di merito prevista nella precedente versione dello stesso articolo è stata soppressa.

Invece, non ha subito modifiche la norma di cui all'art. 18, comma 2 del d.lgs. n. 150/2009, ai sensi del quale è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o automatica di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e delle attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

Proprio allo scopo di dare piena attuazione a tale previsione normativa e di ottenere una maggiore differenziazione della retribuzione accessoria effettivamente erogata, è importante sottolineare che a partire dal 2018 l'Istituto ha deciso di eliminare del tutto i valori di soglia per la corresponsione dei premi, che sono stati calcolati per tutto il personale in misura proporzionale al punteggio complessivo finale, rendendo diretto il collegamento al risultato di *performance* conseguito.

Nella Relazione annuale sulla *performance* INMP 2018, al riguardo, si evidenzia che tale scelta è stata discussa e condivisa con le OO.SS. in sede di contrattazione integrativa con riferimento al 2018, come previsto dalla normativa vigente.

Ciò ha consentito la predisposizione della Relazione annuale sulla *performance* 2018, adottata con deliberazione n. 240 in data 31 maggio 2019 e approvata, con osservazioni, dall'OIV con il documento di validazione del 25 giugno 2019, in base alla dettagliata metodologia di valutazione già sperimentata anche con riferimento agli anni precedenti, in modo da poter identificare eventuali miglioramenti da apportare nelle successive applicazioni, nonché promuovere il merito e il miglioramento della *performance*



organizzativa e individuale in modo condiviso con i lavoratori e quindi con maggior efficacia. A seguito dell'intervenuta validazione dell'OIV, secondo quanto definito nel Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, l'amministrazione ha potuto procedere all'erogazione della retribuzione collegata alla *performance* 2018 nel mese di febbraio 2020, a conclusione del complesso *iter* normativamente previsto (accordo con le OO.SS. sui criteri per il riparto e certificazione della compatibilità economico-finanziaria da parte del Collegio sindacale).

L'Istituto intende utilizzare i percorsi di miglioramento inseriti nelle schede di valutazione, per prevedere un percorso formativo che soddisfi le necessità ivi esplicitate e, nel contempo, miri al raggiungimento di nuove opportunità professionali per il valutato.

Ciò sarà recepito a regime nel Piano di formazione interno, in aderenza a quanto auspicato dal d.lgs. n. 150/2009 e dalle successive delibere dell'A.N.AC., sulla base di un'analisi dei fabbisogni che tiene in considerazione da un lato il conseguimento degli obiettivi 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 le capacità individuali che maggiormente incidono sul conseguimento degli obiettivi organizzativi e specifici dell'Istituto. In proposito, l'OIV conferma il giudizio positivo su tali iniziative, 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, intendendo la misurazione e la conseguente valutazione come miglioramento e opportunità di sviluppo della pubblica amministrazione.

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

La Struttura tecnica permanente su indicazione dell'OIV ha svolto durante tutto l'anno attività propedeutiche e di sostegno all'azione dell'Istituto. Le attività di monitoraggio si sono tradotte in un esame della documentazione estraibile dai sistemi informatizzati a disposizione dell'Istituto (controllo a campione), integrate con interviste informali effettuate in diversi momenti dell'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 che il piano della performance 2020-2022 emanato dall'Istituto è in linea di massima coerente con le linee guida DFP n.1 del giugno 2017.



In ultimo, per quanto concerne l'attività dell'OIV di supervisione sull'applicazione del codice di comportamento, nella relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l'attuazione del PTPCT anno 2019, pubblicata sul sito istituzionale, non si rilevano procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti per violazioni del codice di comportamento adottato con deliberazione n. 453 del 26.11.2019.