

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 2024

(anno 2023)

Sommario

Premessa	1
A. Performance organizzativa.....	2
A.1 Definizione degli obiettivi.....	2
A.2 Misurazione in corso d'anno	3
A.3 Valutazione finale dei risultati.....	4
B. Performance individuale	5
B.1 Assegnazione degli obiettivi	5
B.2 Valutazione della performance individuale	5
C. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	6
D. Infrastruttura di supporto	7
E. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	8
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	9
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	9
H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	10

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. La finalità della Relazione è quella di esprimere considerazioni sullo stato complessivo dei Sistemi di controllo interni dell'Ente, con particolare riferimento al ciclo della performance dell'anno precedente, mettendo in luce elementi di criticità o dando specifica evidenza dei miglioramenti conseguiti.

Di seguito saranno illustrate, articolando il documento come indicato nella Delibera n. 23/2013, le più rilevanti evidenze dell'attuazione del ciclo della performance dell'anno 2021.

Per quanto riguarda la valutazione della Performance, in attuazione a quanto disposto dall'art. 7, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., l'Ente si è dotato di un Sistema di Misurazione e Valutazione della performance nel 2010, successivamente revisionato nel 2019 e, da ultimo, aggiornato nel corso del 2023 e adottato con disposizione n. 1124/DG del 17/05/2023.

L'applicazione da parte dell'ISPRA degli strumenti indicati dal decreto legislativo n. 150/2009 e dai relativi indirizzi attuativi emanati dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, appare in linea con gli adempimenti.

La definizione degli obiettivi e degli indicatori è frutto di un processo consolidato che tiene conto del confronto effettuato con i portatori d'interesse (*stakeholder*) interni ed esterni. Gli indicatori appaiono trasparenti ed accessibili, così come la descrizione degli obiettivi.

L'OIV esprime, dunque, una prima valutazione positiva sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

A. Performance organizzativa

A.1 Definizione degli obiettivi

La specificità degli enti pubblici di ricerca (EPR) tenuti ad adottare il Piano Triennale di Attività (PTA ex D.lgs. n. 218/2016), determina per l'ISPRA due distinti momenti di programmazione: Uno legato alla redazione del PTA contenente le linee prioritarie di attività previste per il successivo triennio e confezionate anche attraverso gli indirizzi impartiti dal Ministero vigilante. L'altro è rappresentato dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), redatto ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, che adotta tali linee prioritarie come riferimento per la loro definizione e traduzione operativa in "obiettivi annuali", corredati da opportuni indicatori e *target* inseriti negli allegati del Piano. Per una più ampia trattazione e descrizione delle linee prioritarie di attività si rinvia al documento "*Piano Triennale delle Attività 2023-2025*" consultabile al seguente link:

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

Il PIAO rappresenta, dunque, il documento integrato di programmazione operativa dell'Istituto, nel quale sono individuati sia gli obiettivi collegati alla performance *organizzativa* - ovvero gli obiettivi alla cui realizzazione partecipa l'intera Struttura - sia gli obiettivi che attengono alla performance *individuale* 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.

Dall'analisi del Piano risulta che gli obiettivi e i relativi indicatori rispettano i requisiti della specificità e misurabilità. Inoltre, ciascuno di essi è dotato di target annuali.

La fase di pianificazione per obiettivi organizzativi di struttura per l'anno 2023 ha preso avvio con CI prot. n. 6623 del 24 ottobre 2022.

Punti di forza: Il Piano della performance garantisce la copertura totale degli indirizzi strategici posti con la Direttiva Generale del Ministero vigilante, allocando il 73% delle risorse umane dedicate.

Criticità: Complessità nella costruzione del documento e degli allegati, in assenza di sistemi informativi dedicati e di risorse finanziarie assegnate agli obiettivi.

A.2 Misurazione in corso d'anno

L'Istituto, nel corso del 2023, rispetto allo scorso anno ha lasciato inalterato il numero di monitoraggi intermedi sullo stato di avanzamento delle attività rispetto agli obiettivi definiti nel PIAO, continuando ad effettuare una puntuale rilevazione trimestrale.

Il processo, avviato con CI prot. n. 2167/DG-SGQ-PERF del 28 marzo 2023, ha richiamato tutti i Responsabili di Struttura di livello dirigenziale all'accesso ad una cartella su file-server interno, nella quale alimentare file specifici contenenti tanto gli obiettivi operativi delle Strutture, quanto l'allocazione del personale sugli obiettivi stessi in termini di tempo standard dedicato. In tal senso, accanto al miglioramento qualitativo nella formulazione degli obiettivi e dei relativi target, è stato implementato il collegamento delle risorse umane, valorizzate in *Full Time Equivalent* (FTE), ai singoli obiettivi, che consentirà di monitorare il contributo delle singole risorse al raggiungimento dell'obiettivo stesso.

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 alla fine del trimestre 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 breve periodo.

Con riferimento all'obbligo di recepire l'articolo n. 4 del D. Lgs. n. 74/2017, per il quale 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*", l'OIV ha coinvolto la Struttura Tecnica Permanente (STP) durante tutti i periodi di rilevazione monitorando costantemente l'andamento degli obiettivi di performance dell'Istituto.

Punti di forza: Periodo di rilevazione trimestrale, espressione dei FTE dedicati alle attività.

Criticità: Difficoltà da parte delle Strutture nel fornire tempestivamente risultati omogenei e coerenti con le richieste effettuate.

A.3 Valutazione finale dei risultati

La fase di consuntivazione dei risultati della *performance* organizzativa, avviata per l'anno 2023 con CI prot. n. 9396 del 21 dicembre 2023, 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 *audit*, attualmente in corso, volti 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 nel rispetto di quanto disposto nella Delibera n. 6/2012 C.i.VI.T. La STP ha inoltrato comunicazione alle Strutture interessate (CI prot. n. 2297 del 17 aprile 2024) con richiesta di riscontro entro il 2 maggio u.s..

Le risultanze documentali delle verifiche fin qui condotte, acquisite agli atti del processo di valutazione 2023, restituiscono un panorama di coerenza con le autovalutazioni delle Strutture. La fase di valutazione sarà finalizzata, così come da procedura, in esito anche alla conclusione della misurazione dei risultati individuali.

Al termine della fase istruttoria, le misurazioni dei risultati e gli esiti degli *audit* saranno sottoposti all'attenzione dei Direttori dei CRA per le proprie valutazioni finali e gli esiti di tale fase interlocutoria saranno rappresentati nella Relazione della performance 2023-2025.

La validazione dei risultati costituisce, altresì, elemento fondamentale della valutazione individuale del Responsabile di Struttura di livello dirigenziale.

Punti di forza: Sistema di rilevazione e personale delle strutture preposto alla rilevazione sufficientemente rodati.

Criticità: Insufficienza del personale della STP dedicate per le attività di valutazione e *audit*.

Le fasi di monitoraggio continuano ad evidenziare una certa 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 stakeholder interni ed esterni dei risultati ottenuti.

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 viene svolta in sessioni individuali. Tale modalità operativa viene seguita anche per l'assegnazione degli obiettivi individuali ai Responsabili delle Strutture dirigenziali di II fascia. Per il triennio 2023-2025 l'Amministrazione ha proceduto all'assegnazione di obiettivi individuali al personale con incarico dirigenziale (n. 2 Dirigenti di I fascia e n. 20 Dirigenti di II fascia) e ai Responsabili di Area Tecnologica di Ricerca (n. 40).

Gli obiettivi sono stati formalmente assegnati ai dirigenti, con la Comunicazione interna n. 2174/DG-SGQ-PERF del 28 marzo 2023, mentre per i Responsabili di Area Tecnologica di Ricerca si è fatto esplicito richiamo agli obiettivi di ruolo contenuti nella scheda tipo pubblicata nella sezione relativa al SMVP del portale di Amministrazione Trasparente.

Per quanto riguarda la valutazione individuale del personale appartenente ai livelli I-VIII il Sistema prevede un'esclusiva valutazione dei comportamenti agiti riservando ad una fase più matura l'attribuzione di specifici obiettivi, anche questi contenuti nella scheda tipo pubblicata nella medesima sezione.

B.2 Valutazione della performance individuale

Al momento della redazione della presente Relazione è stata avviata, con CI 1468/DG-SGQ-PERF del 7 marzo 2024, 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 PIAO.

Per la chiusura del sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti, sarà necessario completare il ciclo della valutazione della performance individuale del personale I-VIII e dei Responsabili di Area Tecnologica di Ricerca, che avrà avvio orientativamente nel mese di maggio.

I risultati, benché parziali di questo processo, saranno illustrati nella Relazione sulla performance per l'anno 2023, da adottarsi ai sensi dell'art. 10, comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009 s.m.i. e da sottoporsi a validazione di questo OIV per la pubblicazione, entro il 30 giugno prossimo.

Punti di forza: Sistema di valutazione applicato a tutto il personale, aggiornato nell'anno 2023 nell'ottica di un continuo miglioramento e attualmente in applicazione per il primo ciclo.

Criticità: Tempi di chiusura del ciclo di valutazione eccessivamente lungo, anche per la compresenza di diversi e successivi step di raccolta ed elaborazione delle informazioni necessarie.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

La Struttura Tecnica Permanente ha fornito il consueto supporto agli Organi di Vertice 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 definizione e successiva 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 PIAO.

A valle dei monitoraggi periodici avviati nel corso dell'anno e, in particolare, con riferimento ai risultati raggiunti al 31 dicembre, viene redatto un documento in cui si analizzano i target raggiunti e gli eventuali scostamenti con le relative motivazioni che hanno portato al mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi. Tale analisi getta le basi per la fase di programmazione del nuovo Ciclo soprattutto in ottica di miglioramento continuo, portando alla revisione di eventuali obiettivi inseriti all'interno del PIAO. 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 in ordine al pieno coinvolgimento del personale dell'Istituto, sebbene la disciplina relativa allo Smart Working, nel corso degli ultimi anni, abbia previsto e consolidato un esplicito collegamento tra le attività svolte dal personale e gli obiettivi organizzativi ai quali è stato allocato il loro tempo-lavoro.

Sul Portale è stato riportato il costo annuo lordo della Struttura Tecnica Permanente comprendente: 1 Tecnologo III livello al 100%, 1 Funzionario di Amministrazione al 100% e una unità di livello dirigenziale di II fascia al 33%. 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.

Si rileva che, sebbene a decorrere dal mese di novembre sia stata assegnata un'ulteriore risorsa all'interno della STP, una maggiore disponibilità di personale, 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. Codesto Organismo, pertanto, 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.

Punti di forza: Esperienza e automatismi acquisiti nella STP per il funzionamento del ciclo.

Criticità: Sottodimensionamento della STP.

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 risulta però in corso la customizzazione del software *open source* già acquisito dedicato al controllo di gestione e in via di piena implementazione entro l'anno solare.

Punti di forza: Rispetto alle precedenti Relazioni, non emergono elementi idonei ad esprimere un giudizio di miglioramento con riguardo alle infrastrutture in argomento.

Criticità: Assenza di sistemi a supporto (in via di acquisizione un sistema di 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 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.

Nella sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e la trasparenza inserita nel PIAO 2024-2026, è prevista la realizzazione di un percorso di confronto, con i Responsabili della pubblicazione dei dati afferenti a ciascuna sottosezione, per verificare:

- la perdurante coincidenza tra l'attribuzione della responsabilità della pubblicazione e l'effettiva detenzione del dato;
- la compatibilità dei tempi di effettiva disponibilità dei dati ed i relativi termini per la pubblicazione.

Per rendere completo questo percorso di ottimizzazione, si avvierà, anche, una puntuale verifica e aggiornamento della struttura della Sezione Amministrazione Trasparente, rimuovendo i dati che, per trascorsi limite di legge, non necessitano di pubblicazione (diritto all'oblio).

Punti di forza: Il monitoraggio costante e l'interlocuzione con le strutture che ha consentito un netto miglioramento sia in termini di quantità che di qualità delle informazioni pubblicate, soprattutto con riferimento alla accessibilità delle stesse.

Criticità: Permane, ma in misura decisamente residuale, qualche difficoltà nella pubblicazione dei documenti in formato aperto e qualche difficoltà nella protezione dei dati personali, soprattutto relativamente a documenti quali i CV che pervengono in formati dai quali ne risulta poi difficile la rimozione.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Nel corso del 2023 l'Istituto ha provveduto all'aggiornamento della definizione e gestione degli standard di qualità dei servizi direttamente erogati all'utenza, modificando ed integrando la Carta dei Servizi adottata con Disposizione n. 1142/DG del 2023.

Si è, così, provveduto all'aggiornamento di indicatori e tariffe dei servizi preesistenti e all'integrazione dei servizi non già inclusi.

Punti di forza: I servizi elencati sono corredati da tutti gli indicatori previsti e il tariffario risulta correttamente strutturato.

Criticità: La mancanza di obblighi specifici relativi all'aggiornamento degli standard di qualità, nonché il limitato numero di servizi offerti/volume erogato sono elementi che hanno condotto ad una graduale riduzione del livello di attenzione dell'Amministrazione nei confronti dell'aggiornamento della Carta dei Servizi, anche per consentire una maggiore concentrazione sui processi di definizione e integrazione dei documenti rappresentativi del ciclo della performance, resi ulteriormente complessi dall'integrazione con il PIAO.

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.

Punti di forza: Coinvolgimento dell'Istituto e analisi dei *feedback* in ottica di un miglioramento continuo del Sistema.

Criticità: Resistenza da parte dei soggetti titolari (OO.SS.) all'utilizzo automatico dei risultati del Sistema; tutte le forme premiali sono demandate alla contrattazione integrativa.

H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Questa relazione è stata realizzata attraverso un confronto diretto con la Struttura Tecnica Permanente, che ha messo a disposizione tutta la documentazione necessaria.