



ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA

Nucleo di Valutazione

Tel. n. +39 0112686413

e-mail: [marialuisa.busso@izsto.it](mailto:marialuisa.busso@izsto.it)

Relazione del Nucleo di Valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n.150/2009 così come modificato dal d.lgs 74/2017 – documenti presenti al link <http://trasparenza.izsto.it/amm-trasparente/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance/>

## 1. Presentazione

La presente relazione è redatta dal Nucleo di Valutazione in conformità a quanto previsto dall'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs 150/2009, così come modificato dal d.lgs 74/2017, che prevede che: *"L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso"*, così come ribadito dalle delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) n. 4/2012 e n.23/2013.

Il Nucleo di Valutazione dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta (di seguito IZSTO) è stato istituito con deliberazione del Direttore Generale F.F. n. 16 del 13.01.2020 per il triennio 2020 – 2022. Sono stati nominati i componenti:

- Dott.ssa Roberta Zanetti - Presidente
- Dott. Francesco Guarda - Componente
- Dott.ssa Raffaella Degan - Componente.

La delibera e i relativi curricula sono pubblicati nel sito istituzionale dell'IZSTO – Amministrazione Trasparente – Personale – OIV/Nucleo di Valutazione.

La presente Relazione è pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente – Controlli e rilievi sull'amministrazione".

## 2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Il ciclo della performance è disciplinato nell'IZSTO da:

- Il sistema di budget, che riguarda la Valutazione della Performance organizzativa
- Il sistema di valutazione, che riguarda la Valutazione della Performance individuale

Entrambi i sistemi sono stati presentati ai componenti del Nucleo di Valutazione nella seduta di insediamento (6 febbraio 2020), così come si evince dal verbale agli atti della SS. Strategie e Performance Aziendali.

I sistemi sono strettamente collegati tra di loro e danno luogo alla retribuzione di risultato.

Entrambi i sistemi sono disciplinati da procedure di gestionale standard (PGS) all'interno del sistema qualità dell'IZSTO.

Il funzionamento complessivo è descritto nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" pubblicato sul sito istituzione – Amministrazione Trasparente – Performance. (Allegato n. 1)

### **2.1 Performance organizzativa**

È descritta nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" e disciplinata dalla PGS "Il processo di budget" n. 20IZ157 (Allegato n. 2).

Le schede di:

- Assegnazione obiettivi
- Risultanze raggiungimento obiettivi

sono pubblicate sul sito istituzionale.

### **2.2 Performance individuale**

È descritta nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" e disciplinata dalle seguenti PGS:

- N. 20IZ153 "Il sistema di valutazione – area comparto" (Allegato n. 3)
- N. 20IZ154 "Il sistema di valutazione – area dirigenza" (Allegato n. 4)
- N. 20IZ155 "Il sistema di valutazione – responsabili di struttura complessa o di struttura semplice di staff" (Allegato n. 5)

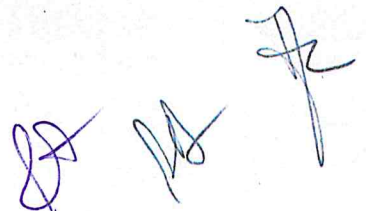
I risultati della valutazione della performance individuale (Allegato n. 6) sono stati presentati Al Nucleo di Valutazione e pubblicati sulla intranet aziendale.

### **2.3 Processo di attuazione del ciclo della performance**

Il Nucleo di Valutazione, nel corso dell'anno, valuta l'effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, con specifico riferimento a fasi, tempi e soggetti coinvolti sostanzialmente in linea con quanto previsto dal sistema.

Con riferimento al ciclo della performance organizzativa dell'anno 2019 l'Istituto ha proceduto alla definizione ed assegnazione degli obiettivi alle strutture complesse e alle strutture semplici di staff nel mese di giugno 2019.

In totale sono stati assegnati gli obiettivi a n. 23 strutture dell'Istituto.



Il Nucleo di Valutazione rileva che l'assegnazione degli obiettivi 2019 è stata effettuata nel rispetto dell'art. 5, c. 2 del d.lgs e che, pertanto, trattasi di obiettivi:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni degli utenti, alla mission dell'Istituto e alle strategie dell'amministrazione;
- specifici, misurabili in termini concreti, chiari e riferibili ad un arco temporale predefinito (un anno);
- alcuni obiettivi rispondono ai livelli standard definiti a livello nazionale ed internazionale e, in parte, sono confrontabili con i dati relativi all'anno precedente;
- sono obiettivi correlati alla qualità ed alla quantità di risorse disponibili;
- sono integrati con la programmazione economico finanziaria e con il bilancio di previsione.

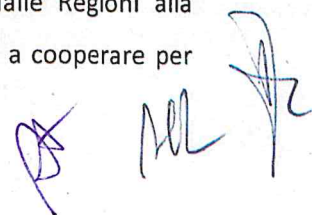
Il Nucleo, considerata la recente nomina, non ha potuto effettuare delle verifiche intermedie. Tale compito è stato comunque effettuato dal precedente Organismo Indipendente di Valutazione.

Nel rispetto della tempistica indicata dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (31 gennaio 2020) è stata acquisita dalla Struttura Tecnica Permanente, la documentazione relativa al raggiungimento finale degli obiettivi (obiettivi di carattere Economico, obiettivi di Attività e obiettivi di Qualità) di tutte le strutture dell'Istituto.

La verifica finale del raggiungimento degli obiettivi relativi all'anno 2019 è stata eseguita dal Nucleo di Valutazione nelle seguenti date:

12 febbraio 2020 in cui il NdV "prende visione dell'assegnazione degli obiettivi alle SS.CC. (n. 17) e SS.SS. di staff (n. 6) relativi all'anno 2019; rileva la tripartizione degli obiettivi (obiettivi di carattere economico, obiettivi di attività e obiettivi di qualità); constata l'assegnazione del peso agli stessi che non rispetta una suddivisione uniforme tra tutte le strutture ma presenta differenziazioni di peso nella tripartizione (obiettivi di carattere economico, obiettivi di attività e obiettivi di qualità) al fine di rendere lo strumento di budget più consono alle linee strategiche della Direzione; concorda e approva l'impianto del processo di budget e del sistema di valutazione del personale presenti in Istituto.

Il Nucleo procede nella valutazione secondo il seguente iter: passa in rassegna le 23 strutture dell'Istituto alle quali erano stati assegnati gli obiettivi; verifica il raggiungimento di ogni singolo obiettivo attraverso la documentazione prodotta da parte delle strutture aziendali preposte alla verifica degli obiettivi assegnati e attraverso la relazione inoltrata dai responsabili firmatari della scheda di budget; la sintesi di tale documentazione viene riportata nel documento consegnato al Nucleo presentato dalla Struttura Tecnica per la Misurazione della Performance; ritiene consona la scelta di suddividere proporzionalmente il peso dell'obiettivo relativi alla "Collaborazione Progetto Performance – Scuola Sant'Anna di Pisa" delle strutture non coinvolte da tale compito, tra gli obiettivi rimanenti; ritiene altresì coerente la suddivisione proporzionale del peso dell'obiettivo "Cooperazione per obiettivi quando assegnati dalle Regioni alla Direzione Generale" tra i restanti obiettivi, per le strutture che non sono state coinvolte a cooperare per



questo obiettivo; stabilisce di delegare alla responsabile della Struttura per la Misurazione della Performance il compito di richiedere le seguenti integrazioni alle relazioni finali:

- o S.C. Istopatologia: richiesta di produrre una dettagliata relazione in merito alle cause che hanno generato lo scostamento annuale del 34,8% in riferimento all'obiettivo "Riduzione costi beni sanitari".

Inoltre, il Nucleo segnala le seguenti osservazioni:

- le strutture non hanno utilizzato nel corso dell'anno lo strumento della rinegoziazione nonostante sia anche previsto nella PGS relativa al sistema di budget. Si propone, pertanto, di ricordare tale strumento in fase di assegnazione degli obiettivi per l'anno 2020;
- la necessità, per alcune tipologie di obiettivi, di prevedere uno sviluppo triennale (es: obiettivi relativi all'incremento dell'attività di ricerca, obiettivi per la riduzione dei costi sanitari per l'introduzione di nuove metodiche, ecc..).

I componenti del Nucleo di Valutazione accertano la pubblicazione sul sito istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente - del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e della Relazione del Responsabile della Corruzione e della Trasparenza, così come previsto dalla normativa vigente.

20 febbraio 2020 in cui i componenti NdV, dopo le osservazioni espresse nella seduta del 9 febbraio 2020, verificano che le stesse siano riportate nel documento di riepilogo. A seguito di tale verifica il Nucleo assegna il raggiungimento degli obiettivi e rimanda la documentazione alla Direzione Generale per la conferma/assegnazione agli obiettivi della percentuale definitiva di raggiungimento degli stessi.

Invita la struttura Misurazione della Performance ad avere un ruolo proattivo nella sensibilizzazione e utilizzo dello strumento di rinegoziazione nell'ottica del miglioramento della performance aziendale.

Il Nucleo di Valutazione chiede formalmente che, previa valutazione da parte della Direzione, i dati relativi alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture dell'Istituto siano pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente – Performance" - del sito istituzionale, come previsto dal d.lgs 33 del 14 marzo 2013 e s.m.i..

Inoltre, i componenti del Nucleo di Valutazione accertano la pubblicazione sul sito istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente - del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Si assicurano, altresì, che sul sito istituzionale sia pubblicata la Relazione del Responsabile della Corruzione e della Trasparenza.

Sul sito istituzionale, nella sezione Performance della pagina Amministrazione Trasparente, verificano la Pubblicazione del Piano della Performance 2020-2022.



Chiedono, altresì, che il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del triennio 2020 – 2022 e il Piano della Performance 2020-2022 siano aggiornati non appena conclusa a fase di riorganizzazione dell'Ente.

I verbali e i relativi allegati sono disponibili agli atti presso la S.S. Strategie e Performance Aziendali a supporto del Nucleo di Valutazione.

Nella sezione Amministrazione Trasparente – Performance – Dati relativi ai premi è stata pubblicata la delibera del Direttore Generale F.F. n. 60 del 28 febbraio 2020 "Valutazione raggiungimento obiettivi delle strutture aziendali anno 2019 e conseguenti provvedimenti di assegnazione"

Al Nucleo di Valutazione sono, altresì, stati comunicati i risultati delle valutazioni del personale per l'anno 2019.

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>ANNO 2019</b>
< 80	0
80,00 – 89,99	25
90,00 – 94,99	69
95,00 – 99,99	232
100	6
<b>TOTALE</b>	<b>332</b>

In ottemperanza dell'art. 7, c.1, del Dlgs. 150/2009, così come modificato dal Dlgs. 74/2017, il Nucleo di Valutazione dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta, esprime il parere positivo sul "Sistema di misurazione e valutazione della performance" pubblicato sul sito istituzionale, con la seguente raccomandazione:

- invitare i valutatori ad esprimere valutazioni con punteggi che evitino l'appiattimento e producano valutazioni molto simili tra di loro e tendenti verso i valori alti della scala di valutazione

Torino, 22 luglio 2020

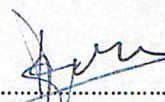


(Dott.ssa Roberta ZANETTI)

Presidente



(Dott.ssa Raffaella DEGAN)



(Dott. Francesco GUARDA)