



ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI SULLA PERFORMANCE RELATIVA ALL'ANNO 2025**

Indice

1. Presentazione	3
2. Misurazione e valutazione della Performance	4
2.1 Performance Organizzativa	5
2.2 Performance Individuale	8
2.3 Processo di attuazione del ciclo della performance	10
2.4 Infrastruttura di supporto	12
2.5 Coerenza con la programmazione economico finanziaria	13
3. Sistemi informativi ed informatici a supporto del PIAO e dell'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il rispetto degli obblighi di pubblicazione Errore. Il segnalibro non è definito.	
3.1 Adempimenti dell'OIV in materia di obblighi di pubblicazione	14
3.2 Il sistema informativo ed informatico per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati	18
3.3. Il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati	20
4. Conclusioni e ulteriori miglioramenti del Sistema	20

1. Presentazione

La presente relazione è predisposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Istituto Superiore di Sanità nell'ambito delle funzioni di verifica e monitoraggio del sistema di gestione della performance attribuite agli Organismi di valutazione dall'articolo 14, comma 4, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che comprendono anche il presidio del corretto funzionamento dei sistemi di trasparenza e di integrità dei controlli interni delle amministrazioni pubbliche.

In tale contesto la relazione ha lo scopo di fornire una valutazione complessiva sul funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto Superiore di Sanità nel corso dell'anno 2025, evidenziando i principali elementi emersi dalle attività di monitoraggio svolte dall'Organismo e individuando eventuali ambiti di miglioramento del sistema.

L'analisi è stata condotta attraverso l'esame della documentazione programmatica e di rendicontazione dell'Ente, nonché mediante le verifiche effettuate nel corso dell'anno dall'Organismo nell'ambito delle proprie funzioni istituzionali.

L'Istituto Superiore di Sanità rappresenta il principale organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale e opera quale Ente Pubblico di Ricerca sottoposto alla vigilanza del Ministero della Salute. L'Istituto svolge le proprie funzioni con autonomia scientifica, organizzativa, amministrativa e contabile, contribuendo allo sviluppo delle conoscenze scientifiche e al supporto tecnico alle istituzioni nazionali e internazionali impegnate nella tutela della salute pubblica.

Le attività dell'Istituto si articolano nei diversi ambiti della ricerca, del monitoraggio, della regolazione, della formazione e della comunicazione scientifica, in coerenza con la missione istituzionale definita dallo Statuto dell'Ente e con quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 218 del 2016 relativo al riordino degli enti pubblici di ricerca.

2. Misurazione e valutazione della Performance

La gestione della performance dell'Istituto prende avvio dalla fase di pianificazione, che trova la propria formalizzazione negli strumenti di programmazione integrata previsti dalla normativa vigente, in particolare nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e nel Piano Triennale delle Attività (PTA), che rappresenta il principale strumento di programmazione strategica dell'Ente.

Nel corso dell'anno 2025 il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto Superiore di Sanità ha evidenziato un progressivo consolidamento sotto il profilo metodologico, anche in relazione agli aggiornamenti introdotti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e al rafforzamento degli strumenti di supporto alla pianificazione e al monitoraggio degli obiettivi.

Infatti, nel corso del 2025 l'Istituto ha proceduto ad un aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 28 aprile 2025. L'aggiornamento del sistema si inserisce nel percorso di progressivo rafforzamento degli strumenti di pianificazione, monitoraggio e valutazione della performance dell'Ente e ha introdotto una serie di interventi finalizzati a migliorare la coerenza complessiva del sistema e il collegamento tra dimensione strategica e dimensione operativa.

Tra le principali innovazioni introdotte, dal SMVP 2025 assume particolare rilievo il consolidamento della valutazione partecipativa degli stakeholder. Tale strumento era stato introdotto in via sperimentale nel corso del 2024, attraverso il coinvolgimento dei discenti dei corsi di formazione erogati dall'Istituto Superiore di Sanità agli operatori del Servizio Sanitario Nazionale, con l'obiettivo di testare strumenti e metodologie di rilevazione della qualità percepita dei servizi formativi.

A seguito degli esiti positivi della sperimentazione, nel 2025 la valutazione partecipativa è stata pienamente integrata nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e concorre alla valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi strategici dell'Ente. Il modello è stato inoltre ampliato includendo un ulteriore cluster strategico di stakeholder interni, rappresentato dai dottorandi che svolgono il proprio percorso formativo e scientifico presso l'Istituto.

Tale estensione ha consentito di raccogliere evidenze strutturate non solo sulla qualità dei percorsi dedicati ai dottorandi erogati dall'Istituto, ma anche sulla percezione complessiva dell'ISS quale ente pubblico di ricerca e punto di riferimento istituzionale nel sistema della salute pubblica. L'introduzione strutturata della valutazione partecipativa rappresenta pertanto un elemento di

rafforzamento del sistema di misurazione della performance, in quanto consente di integrare nel processo valutativo il punto di vista dei destinatari delle attività dell'Ente e di orientare in modo più efficace le attività verso la creazione di valore pubblico. Come ulteriore miglioramento si consiglia di esplicitare con maggiore nettezza in che modo gli esiti della valutazione partecipativa vengano restituiti alle strutture competenti e utilizzati, ove rilevanti, ai fini del riesame degli obiettivi, del miglioramento dei servizi e della successiva programmazione.

Ulteriori aggiornamenti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance hanno riguardato l'allineamento dell'organigramma dell'Ente alla Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 9 dicembre 2024, che ha disposto, ai sensi dell'art. 10 del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento, la soppressione del Centro Nazionale Eccellenza Clinica, Qualità e Sicurezza delle Cure (CNEC) e la contestuale riorganizzazione del Centro Nazionale Clinical Governance, ridenominato "Clinical Governance ed Eccellenza delle Cure". Inoltre, si è proceduto anche all'adeguamento delle tempistiche di definizione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, anticipate al 28 febbraio, in coerenza con le indicazioni fornite dal Ministro per la Pubblica Amministrazione con la nota del 24 gennaio 2024 avente ad oggetto "prime indicazioni operative in materia sulla misurazione e valutazione della performance individuale".

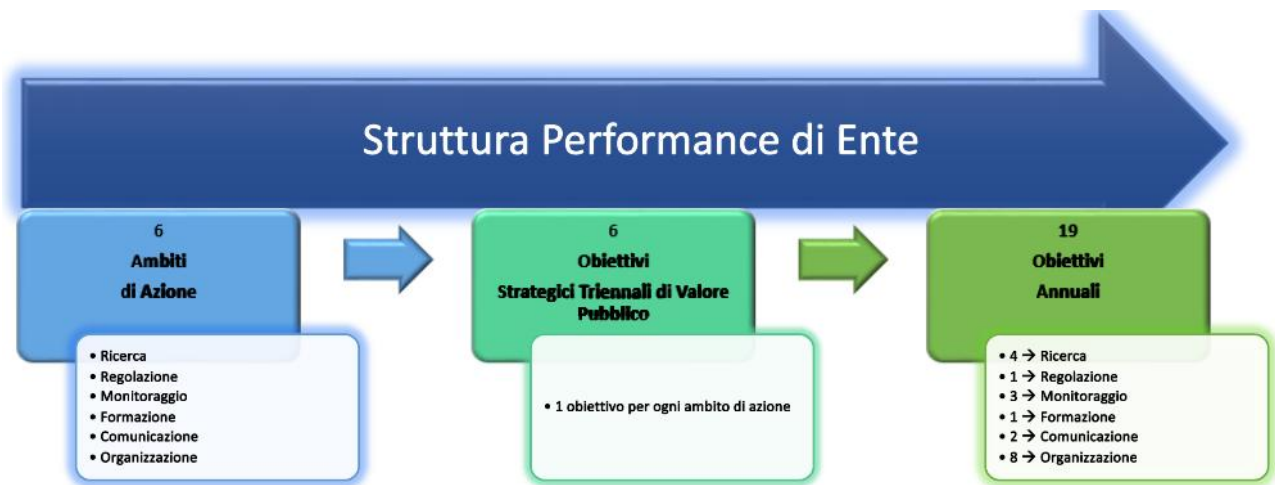
Nel complesso, il sistema di performance dell'Istituto appare progressivamente orientato verso modelli di gestione sempre più integrati, nei quali la pianificazione strategica, la misurazione dei risultati e il coinvolgimento degli stakeholder concorrono alla realizzazione degli obiettivi istituzionali e alla creazione di valore pubblico.

2.1 Performance Organizzativa

Nel triennio 2025-2027 l'Istituto Superiore di Sanità ha confermato un'impostazione strategica orientata alla creazione di valore pubblico, in continuità con il percorso avviato nei precedenti cicli di programmazione. Tale impostazione si traduce nella definizione di obiettivi finalizzati a rafforzare la capacità dell'Ente di contribuire alla ricerca scientifica e tutela della salute pubblica, la produzione di valore pubblico rappresenta pertanto una finalità trasversale che orienta l'intera attività dell'Istituto.

Nella seduta del 27 gennaio 2025 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Triennale delle Attività (PTA) 2025-2027 e, contestualmente, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, che ha acquisito efficacia esecutiva. Il PIAO definisce, tra le diverse componenti

della pianificazione dell'Ente, anche la struttura della performance organizzativa, articolata secondo una logica di coerenza tra ambiti di azione, obiettivi strategici triennali e obiettivi annuali.



La struttura della performance si sviluppa a partire da sei ambiti di azione che rappresentano le principali aree funzionali dell'Istituto: ricerca, regolazione, monitoraggio, formazione, comunicazione e organizzazione. A ciascun ambito di azione è associato un obiettivo strategico triennale, per un totale di sei obiettivi strategici di valore pubblico. Tali obiettivi sono successivamente declinati in obiettivi annuali, che rappresentano l'articolazione operativa attraverso cui l'Ente persegue le proprie priorità strategiche. Per l'annualità di riferimento gli obiettivi annuali sono complessivamente diciannove e risultano così distribuiti tra i diversi ambiti di azione: quattro per la ricerca, uno per la regolazione, tre per il monitoraggio, uno per la formazione, due per la comunicazione e otto per l'organizzazione.

La definizione degli obiettivi di performance ha inoltre tenuto conto delle principali indicazioni normative e degli indirizzi strategici provenienti dall'amministrazione centrale. In particolare, nella pianificazione sono stati considerati gli indirizzi contenuti nella direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023 in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere, nonché le disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 in materia di accessibilità e inclusione delle persone con disabilità, oltre a quanto previsto dalla direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*, che ha ulteriormente rafforzato il ruolo strategico della formazione quale leva di sviluppo organizzativo e di miglioramento delle performance delle amministrazioni pubbliche.

La gestione della performance organizzativa si sviluppa attraverso un processo articolato fondato sul principio della programmazione a cascata. Gli obiettivi strategici dell'Ente vengono progressivamente declinati a livello delle strutture organizzative interne, assicurando l'allineamento tra la dimensione strategica e quella operativa. Tale modalità consente di garantire un raccordo funzionale tra la visione strategica complessiva dell'Istituto e le attività svolte dalle diverse articolazioni organizzative, sia nell'area tecnico-scientifica sia in quella amministrativa. Tuttavia si rappresenta la necessità di dare evidenza, anche nelle successive fasi di monitoraggio, del contributo effettivo degli obiettivi annuali e di struttura al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente, così da rendere pienamente verificabile la coerenza sostanziale del cascading.

Il sistema di valutazione della performance organizzativa dell'Istituto si articola su più livelli, coerentemente con la struttura organizzativa e con il principio di programmazione a cascata. La tabella seguente sintetizza i principali livelli di valutazione e le relative modalità di misurazione.

PERFORMANCE	Valutato	Modalità di Valutazione della Performance
ORGANIZZATIVA	Ente	- la percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici di ciascun anno di riferimento; - la valutazione partecipativa degli stakeholders riferita a specifici obiettivi strategici dell'ente
	Strutture I livello	- 80% obiettivi della struttura: direttamente collegati agli obiettivi di Ente - 20% obiettivi trasversali di modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione (ex: Trasparenza e Accountability – Sostenibilità – Innovazione e Digitalizzazione – Integrazione e Coordinamento)
	Strutture II livello	- 80% contributo di partecipazione per il raggiungimento degli obiettivi della struttura di afferenza; - 20% obiettivi trasversali di modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione.

2.2 Performance Individuale

Per quanto riguarda la performance individuale, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Istituto prevede la valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti organizzativi, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 9 del Decreto Legislativo n. 150 del 2009.

Nel corso dell'annualità esaminata il sistema ha continuato a trovare applicazione nei confronti del personale dirigente e del personale amministrativo appartenente ai livelli IV-VIII, secondo criteri e modalità definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La valutazione del personale dirigente è effettuata sulla base degli obiettivi assegnati nella fase di pianificazione della performance. Per l'annualità 2025, gli obiettivi individuali dei dirigenti amministrativi sono stati formalizzati tramite apposita comunicazione protocollata nel primo trimestre dell'anno. Gli obiettivi dei Direttori Centrali sono stati assegnati dal Direttore Generale, mentre gli stessi Direttori Centrali hanno provveduto alla successiva attribuzione degli obiettivi ai dirigenti delle rispettive strutture, secondo un modello di programmazione a cascata che garantisce coerenza tra gli obiettivi dell'Ente e quelli delle singole articolazioni organizzative.

Nella definizione degli obiettivi assegnati ai dirigenti, l'Istituto ha dato attuazione non solo alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 in materia di misurazione e valutazione della performance individuale, ma anche alle disposizioni previste dal Decreto-Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, nonché alla normativa vigente in materia di promozione della formazione del personale pubblico, finalizzata a garantire una corretta rilevazione dei fabbisogni formativi e il rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali del personale.

Il sistema di valutazione prevede la considerazione sia dei risultati conseguiti sia dei comportamenti organizzativi agiti, valorizzando il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, descrive in dettaglio i soggetti coinvolti nel processo valutativo, le modalità applicative e i criteri differenziati in funzione del ruolo ricoperto.

PERFORMANCE	Valutato	Modalità di Valutazione della Performance
INDIVIDUALE	Direttore Generale	<ul style="list-style-type: none"> - 40% risultato di performance dell'Ente; - 30% raggiungimento degli obiettivi individuali*; - 30% livello delle competenze manageriali e dei comportamenti attesi <p>*in casi straordinari di assenza di assegnazione di obiettivi individuali, il peso degli Obiettivi Individuali viene trasferito sul peso della Performance di Ente.</p>
	Dirigenti Amministrativi – I Fascia	<ul style="list-style-type: none"> - 15% risultato di performance dell'Ente - 30% risultato di performance della struttura; - 30% raggiungimento degli obiettivi individuali*; - 25% livello di competenze manageriali e dei comportamenti attesi <p>*in casi straordinari di assenza di assegnazione di obiettivi individuali, il peso degli Obiettivi Individuali viene trasferito sul peso della Performance di Struttura.</p>
	Dirigenti Amministrativi – II Fascia	<ul style="list-style-type: none"> - 15% risultato di performance della struttura di livello gerarchico superiore; - 30% risultato di performance della struttura; - 30% raggiungimento degli obiettivi individuali*; - 25% dal livello di competenze manageriali e dei comportamenti attesi. <p>*in casi straordinari di assenza di assegnazione di obiettivi individuali, il peso degli Obiettivi Individuali viene trasferito sul peso della Performance di Struttura.</p>
	Personale dei livelli IV-VIII	<ul style="list-style-type: none"> - 85% risultato di performance della struttura di appartenenza; - 15% livello di competenze e dei comportamenti attesi quali: ORGANIZZATIVI- RELAZIONALI-PROFESSIONALI.
	Personale dei livelli IV-VIII con incarichi di responsabilità	<ul style="list-style-type: none"> - 85% risultato di performance della struttura di appartenenza; - 15% livello di competenze e dei comportamenti attesi quali: DECISIONALI- RELAZIONALI GESTIONALI- PROFESSIONALI

In coerenza con quanto previsto dalla Direttiva del 28 novembre 2023, il sistema prevede inoltre la valutazione delle capacità di leadership, l'introduzione di soglie minime di punteggio e la previsione di momenti strutturati di confronto e feedback tra valutatore e valutato.

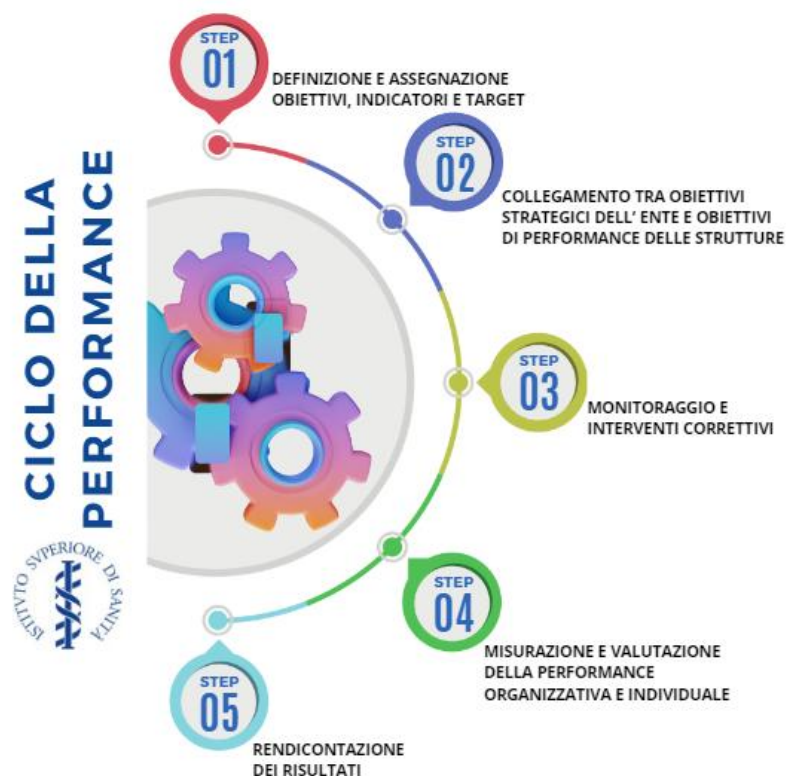
Permangono tuttavia escluse dalla valutazione individuale, per l'annualità in esame, le figure ricomprese nei livelli I-III (ricercatori e tecnologi), in considerazione delle specificità normative che regolano gli enti pubblici di ricerca. In particolare, la compresenza delle disposizioni generali del

Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e delle norme speciali previste dal Decreto Legislativo n. 218 del 2016 ha reso al momento non praticabile l'elaborazione di un sistema valutativo uniforme e applicabile a tali profili, in assenza di un quadro regolatorio condiviso a livello di sistema.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ritiene tuttavia opportuno che l'Istituto prosegua nel percorso volto a superare progressivamente tali criticità, al fine di favorire l'estensione dei meccanismi di valutazione a tutto il personale dell'Ente. In questa prospettiva, l'introduzione di modelli valutativi coerenti con le specificità delle attività di ricerca potrebbe rappresentare un elemento utile per rafforzare la cultura della misurazione e della responsabilizzazione diffusa all'interno dell'organizzazione.

2.3 Processo di attuazione del ciclo della performance

Il ciclo della performance rappresenta il processo attraverso il quale l'Ente pianifica, monitora e valuta il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati organizzativi. Si compone di diverse fasi interconnesse:



Nel corso dell'anno 2025 tale processo è stato attuato attraverso gli strumenti di programmazione e rendicontazione previsti dalla normativa vigente, in particolare attraverso il Piano Integrato di

Attività e Organizzazione (PIAO), il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e la Relazione sulla Performance.

L'Organismo ha verificato il rispetto delle principali fasi del ciclo della performance e la coerenza tra i diversi strumenti di pianificazione e monitoraggio adottati dall'Ente.

Rispetto a quanto sopra descritto, il programma della pianificazione strategica e del ciclo della performance dell'ISS è stato impostato per il triennio 2025-2027, come riportato nei seguenti atti e documenti:

- con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 28 aprile 2025 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 27 gennaio 2025 è stato adottato il Piano Triennale di Attività 2025-2027;
- con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 27 gennaio 2025 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione del 2025-2027;
- con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 23 giugno 2025 è stata approvata la Relazione sulla Performance 2024.

Il processo temporale di attuazione degli adempimenti del ciclo della performance relativo all'anno 2024 viene qui di seguito rappresentato:

Adempimento	Scadenza	Adozione effettiva
PIAO 2024	31 gennaio 2025	27 gennaio 2025
Relazione sulla performance 2024 – approvazione CdA	30 giugno 2025	23 giugno 2025
OIV- Validazione della Relazione performance 2024	30 giugno 2025	30 giugno 2025

2.4 Infrastruttura di supporto

All'interno dell'Istituto Superiore di Sanità è operativo un applicativo informatico dedicato alla gestione della performance organizzativa. Tale strumento rappresenta un'infrastruttura di supporto essenziale per garantire la tracciabilità degli obiettivi e la raccolta delle informazioni relative agli indicatori di performance.

L'applicativo consente di gestire il processo di programmazione e rendicontazione della performance secondo il principio della programmazione a cascata, attraverso il collegamento tra gli obiettivi strategici dell'Ente e gli obiettivi delle singole strutture organizzative. In particolare, una volta definiti gli obiettivi di Ente, le strutture sono chiamate a collegare i propri obiettivi di struttura agli obiettivi strategici di riferimento, indicando per ciascun obiettivo gli indicatori di misurazione, i target attesi e le relative fonti informative.

Il sistema consente inoltre di evidenziare il contributo delle strutture di II livello al raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture di I livello. In particolare, nell'applicativo è possibile associare i reparti afferenti alle strutture di I livello ai singoli obiettivi di struttura, indicando la partecipazione al loro conseguimento. Ciò permette di rappresentare in modo più puntuale il contributo delle diverse articolazioni organizzative al raggiungimento dei risultati programmati, rendendo più trasparente il collegamento tra obiettivi di struttura e attività operative.

A supporto della misurazione degli indicatori di performance, l'Istituto ha progressivamente consolidato un sistema di controllo interno della performance finalizzati a garantire l'affidabilità, la tracciabilità e la verificabilità dei dati utilizzati. In particolare, la rilevazione degli indicatori si basa prevalentemente su informazioni provenienti da banche dati centralizzate dell'Ente.

Tale impostazione consente di rafforzare i meccanismi di controllo interno lungo l'intero processo di misurazione, riducendo il ricorso a rilevazioni manuali e favorendo l'utilizzo di dati oggettivi, aggiornati e coerenti con i sistemi informativi istituzionali. Le fonti informative associate agli indicatori sono esplicitate nell'ambito dell'applicativo di gestione della performance, permettendo una chiara identificazione dell'origine del dato e rendendo possibile, nell'ambito delle attività di controllo interno, la verifica puntuale delle informazioni utilizzate ai fini della valutazione.

Nel corso del 2025 sono inoltre state avviate attività finalizzate allo sviluppo di un nuovo applicativo informatico per la gestione del ciclo della performance dell'Istituto, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente gli strumenti di supporto ai processi di programmazione, monitoraggio e rendicontazione. In particolare, il nuovo sistema sarà progettato per consentire una gestione integrata

sia della performance organizzativa sia della performance individuale, attualmente non gestita dall'applicativo in uso.

Il nuovo applicativo sarà inoltre sviluppato in modo da garantire una maggiore integrazione con altri sistemi gestionali dell'Ente, tra cui quelli relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, favorendo una visione più unitaria dei processi di pianificazione e controllo interno.

A tal fine è stato costituito un apposito gruppo di lavoro per lo sviluppo del nuovo applicativo informatico per la gestione del ciclo della performance dell'Istituto Superiore di Sanità, istituito con Decreto n. 4017/2025 del Direttore Centrale delle Risorse Umane ed Economiche di intesa con il Direttore Centrale degli Affari Generali. Il gruppo di lavoro è stato incaricato di supportare la definizione dei requisiti funzionali del sistema, attraverso l'analisi dei processi di programmazione, monitoraggio e rendicontazione della performance, nonché di contribuire alla progettazione di un applicativo integrato di gestione del ciclo della performance coerente con la normativa vigente.

Le attività del gruppo di lavoro prevedono inoltre la collaborazione con le strutture competenti in materia di controllo di gestione, affari generali e sistemi informativi, al fine di garantire il corretto allineamento tra esigenze organizzative, requisiti normativi e soluzioni tecnologiche, nonché la predisposizione della documentazione tecnica necessaria alla futura messa in produzione e all'utilizzo operativo del nuovo sistema.

2.5 Coerenza con la programmazione economico finanziaria

L'integrazione tra il ciclo della performance e il ciclo della programmazione economico-finanziaria rappresenta uno degli ambiti di sviluppo sui quali l'Istituto sta progressivamente concentrando la propria attenzione. In questa direzione si colloca l'attività avviata dall'Ufficio Bilancio, Ragioneria, Affari Fiscali, Controllo di Gestione dell'Istituto e tuttora in corso, finalizzata allo sviluppo, all'interno del sistema contabile dell'Ente, di nuove funzionalità in grado di supportare una lettura più integrata delle informazioni finanziarie.

In particolare, le nuove funzionalità consentono di rilevare le informazioni contabili secondo una doppia dimensione: da un lato, l'attribuzione delle spese ai centri di costo responsabili della loro gestione; dall'altro, l'associazione delle medesime spese a specifiche linee di attività riconducibili agli ambiti di azione che caratterizzano la performance organizzativa dell'Istituto. Questo approccio consente di collegare in modo più diretto le risorse impiegate alle attività istituzionali e agli obiettivi perseguiti dall'Ente.

Tale sviluppo si innesta, per l'annualità di riferimento, su un sistema di bilancio che mantiene ancora una prevalente natura finanziaria, pur essendo supportato da un piano dei conti analitico articolato fino al sesto livello. Questa struttura informativa costituisce comunque una base utile per l'elaborazione di dati che consentono una lettura più funzionale della spesa e favoriscono il progressivo rafforzamento del collegamento tra le risorse impiegate e gli obiettivi strategici dell'Istituto.

Parallelamente, è in corso il percorso di aggiornamento del sistema contabile dell'Ente verso l'adozione di un modello di contabilità economico-patrimoniale. L'introduzione di tale sistema consentirà di rafforzare ulteriormente il collegamento tra le informazioni economico-finanziarie e gli strumenti di programmazione, monitoraggio e valutazione della performance, favorendo una rappresentazione più completa dei risultati prodotti dall'azione amministrativa.

Un ulteriore elemento di raccordo tra programmazione economico-finanziaria e performance è rappresentato dal Piano degli Indicatori e dei Risultati Attesi di Bilancio, nonché dalla rilevazione di specifici indicatori effettuata dal Collegio dei Revisori dei conti in occasione della presentazione del Conto consuntivo. Tali strumenti costituiscono un utile supporto informativo per il management dell'Ente, in quanto consentono di monitorare il grado di conseguimento degli obiettivi attraverso un insieme di indicatori che risultano coerenti con le principali linee di performance dell'Istituto.

Sebbene non sia ancora possibile parlare di una piena integrazione tra il sistema di gestione della performance e la programmazione economico-finanziaria, le attività sviluppate negli ultimi anni evidenziano un percorso concreto di progressivo avvicinamento tra i due ambiti. Il lavoro avviato ha infatti contribuito a rafforzare le basi per una maggiore interoperabilità tra i diversi livelli della programmazione – strategica, operativa e finanziaria – orientando la gestione dell'Ente verso un modello sempre più integrato, trasparente e orientato ai risultati.

3. Obblighi relativi alla trasparenza

3.1 Adempimenti dell'OIV in materia di obblighi di pubblicazione

Relativamente alle verifiche circa gli obblighi sulla trasparenza e sull'integrità di cui all'art. 14, comma 4 lett. g) del D.lgs. 150/2009, si fa presente che in data 2 luglio 2025 questo Organismo ha proceduto alle verifiche relative agli obblighi di pubblicazione di competenza dell'Istituto, circa i dati, documenti e informazioni di pertinenza dell'anno 2024 riportati nella griglia allegata alla Delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025.

La delibera ha fissato al 31 maggio 2025 la data di rilevazione e al 15 luglio successivo il termine entro il quale l'attestazione dell'OIV avrebbe dovuto essere pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito web dell'Ente.

L'attività di rilevazione ha riguardato le sezioni indicate dalla delibera sopra richiamata e, in particolare:

- 1) Consulenti e collaboratori (art. 15 d.lgs. n. 33/2013; art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001)
- 2) Personale (artt. 10,14,16,17,18, e 21 d.lgs. n. 33/2013; art. 20, d.lgs. n. 39/2013)
- 3) Bandi di concorso (art. 19 d.lgs. n. 33/2013)
- 4) Bandi di gara e contratti (art. 37 d.lgs. n. 33/2013; artt. 23 e 28 d.lgs. n. 36/2023, delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 come integrata e modificata dalla delibera ANAC n. 601/2023)
- 5) Bilanci (art. 29 d.lgs. n. 33/2013)
- 6) Informazioni ambientali (art. 40 d.lgs. n. 33/2013)
- 7) Interventi straordinari di emergenza (art. 42 d.lgs. n. 33/2013)
- 8) Altri contenuti / Prevenzione della corruzione (l. 190/2012, d.lgs. 39/2013, dl 80/2021, DPR 81/2022);

Le operazioni sopra descritte si sono concretizzate nell'esame della documentazione e delle banche dati, in colloqui con i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, nonché nella verifica diretta nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

A conclusione delle verifiche, si è proceduto alla compilazione del documento di attestazione corredato dalla griglia di rilevazione mediante le modalità indicate dall'Autorità di Vigilanza nella sopracitata delibera, con il rilascio di una ricevuta di avvenuta acquisizione nel sistema dell'applicazione informatica fornita, a tale scopo, da ANAC.

Tali documenti, come previsto dalla delibera, sono stati – poi – regolarmente pubblicati e si rinvengono nella sotto-sezione Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe di Amministrazione Trasparente.

In considerazione degli indicatori di qualità individuati dalla Delibera cui in premessa (1. la pubblicazione; 2. la completezza di contenuto; 3. la completezza rispetto agli uffici o ai soggetti tenuti; 4. l'aggiornamento; 5. il formato), sono state rilevate le seguenti carenze:

		Completezza del contenuto	Completezza rispetto agli uffici	Aggiornamento	Apertura formato
Personale > Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice	Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	100%	67-99%	100%	100%
	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	100%	67-99%	100%	100%
	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	100%	67-99%	100%	100%
	1) dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, con l'apposizione della formula «sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero»	100%	67-99%	100%	100%

	2) copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche	100%	67-99%	100%	100%
	3) attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente e copia della dichiarazione dei redditi	100%	67-99%	100%	100%
	Ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica	100%	67-99%	100%	100%

Personale > Dirigenti cessati	Importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici	100%	100%	0%	100%
	Dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti	100%	100%	0%	100%
	Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti	100%	100%	0%	100%

Successivamente alla pubblicazione dell'attestazione OIV, come prescritto nella delibera ANAC, l'RPCT ha assunto ogni iniziativa, tramite incontri e scambio di corrispondenza con i soggetti destinatari degli obblighi relativamente ai "dirigenti cessati" e con le strutture di afferenza relativamente "titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice", idonea a migliorare la

rappresentazione dei dati in ordine all'indicatore di qualità n.3 (completezza rispetto agli uffici) e all'indicatore n. 4 (aggiornamento).

A conclusione di tale attività ed alla luce dell'ottemperanza così ottenuta, come previsto dalla summenzionata Delibera, l'RPCT ha predisposto una nota di avvenuto adeguamento pubblicata in data 10 ottobre 2025 medesima sotto-sezione di Amministrazione Trasparente riguardante l'attestazione OIV di rilevazione al 31 maggio 2025 (AT/Controlli e rilievi sull'Amministrazione/OIV/Atti degli OIV).

Questo Organismo, quindi, nella conseguente attività di monitoraggio scaturita dalla segnalazione di tali criticità, ha avuto cura di verificare il permanere o il superamento della criticità segnalata e, attraverso l'utilizzo dell'applicativo fornito dall'Autorità, in data 2 dicembre 2025 è stato trasmesso l'esito positivo di tale controllo tramite la piattaforma informatica dell'ANAC all'uopo dedicata.

Infine, in data 2 dicembre 2025, la scheda di monitoraggio e la griglia di rilevazione aggiornata con la nuova verifica sono state pubblicate nella sotto-sezione "*Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe*" di cui sopra.

3.2 Il sistema informativo ed informatico per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

Come già fatto presente, l'Ente ha provveduto alla adozione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O) con Delibera n.2 del CdA del 29/01/2026 per il triennio 2026–2028.

Il PIAO, è stato adottato in conformità di quanto previsto dall'art 6 comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con Legge 6 agosto 2021 n.113 ed ulteriormente modificato dall'art. 1 comma 12 del D.L. 30 dicembre 2021, n. 228 (c.d. decreto "mille proroghe") convertito con Legge 25 febbraio 2022, n. 15.

Nel documento citato, per quanto di rilevanza ai fini del presente documento, ed in conformità con la normativa di riferimento e con le delibere della Autorità Nazionale Anticorruzione, è specificamente contemplata una sezione dedicata alla trasparenza.

In particolare, viene previsto uno specifico paragrafo denominato "*definizione dei flussi per la trasmissione e la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili*" nel quale sono individuati i responsabili della trasmissione dei dati ed il Responsabile della pubblicazione.

Successivamente alla approvazione del documento sopra citato, l'RPCT ha comunicato ai Responsabili della trasmissione, le sotto-sezioni oggetto di "popolamento" tramite i dati, i documenti, e le informazioni di specifica pertinenza delle Strutture.

Per quanto concerne la specifica tematica relativa ai *sistemi informativi ed informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati*¹ va rilevato come i dati/documenti che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria siano trasmessi per via telematica dagli uffici detentori dei dati medesimi al responsabile della pubblicazione.

Questi dispone di un archivio informatico organizzato con cartelle corrispondenti alle sezioni/sotto-sezioni in cui è articolata la sezione di amministrazione trasparente.

L'accesso alle cartelle è consentito al citato Responsabile ed ai dipendenti che con questi collaborano. Il successivo "popolamento" delle sezioni avviene attraverso una piattaforma informatica messa a punto dal competente settore informatico, che consente la collocazione, modifica e rimozione dei documenti pubblicati.

Tale piattaforma informatica è la stessa sulla quale si fonda tutto il "portale" internet dell'ISS, www.iss.it, che permette la gestione di tutti i contenuti e di tutti i documenti, scientifici, tecnici e amministrativi, che afferiscono alle molteplici attività svolte in ISS.

Misure particolari di inserimento dati sono previste per le seguenti sottosezioni²:

- "Consulenti e Collaboratori": il dato è pubblicato dal competente Ufficio amministrativo e reso disponibile attraverso un collegamento con la apposita pagina web www.consulentipubblici.dfp.gov.it della Funzione Pubblica;
- "Bandi di gara e Contratti": il dato è pubblicato direttamente dagli uffici amministrativi coinvolti nell'espletamento di procedure di affidamento di beni e servizi secondo la normativa vigente, nell'ordine l'Ufficio Contratti, Ufficio Logistica progettazione e manutenzione, Centro Nazionale Trapianti e Centro Nazionale Sangue, attraverso la piattaforma di *e-procurement* certificata ed autorizzata da ANAC;
- "Bandi di concorso": il dato è pubblicato a cura dell'Ufficio Reclutamento, borse di studio e formazione.

¹ Si veda, in tal senso, la delibera della CIVIT n. 23/2013

² In tali ipotesi, il responsabile della pubblicazione è stato individuato nell'Ufficio detentore dei dati ed indicato nella tabella rappresentativa della gestione dei dati pubblicati all'interno della Sezione "Amministrazione Trasparente" all'interno del PIAO al paragrafo "Definizione dei flussi per la trasmissione e la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili".

3.3. Il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati

Per quanto attiene al *monitoraggio sulla pubblicazione*, lo stesso avviene attraverso un controllo periodico - con cadenza trimestrale - effettuato dal responsabile della pubblicazione dei dati; qualora dal controllo emerga una carenza nella pubblicazione, lo stesso responsabile si interfaccia con la struttura di riferimento detentrica dei documenti (responsabile della trasmissione), chiedendo le opportune e necessarie integrazioni.

L'attività sopra descritta è supervisionata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

4. Conclusioni e ulteriori miglioramenti del Sistema

Questo OIV, nominato con Decreto del Presidente dell'ISS, n.65 del 10.05.2023, come modificato con successivo Decreto n. 105/2023 del 28.07.2023 e tenuto conto di quanto previsto dalla delibera n. 6 allegata al verbale n. 75 della seduta del Consiglio di Amministrazione del 28.04.2025, con particolare riferimento alla durata dell'incarico di che trattasi, nel corso della richiamata annualità ha svolto l'attività che viene sintetizzata nel seguente schema:

Data	Sintesi attività
17.01.2025	<ul style="list-style-type: none">- Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance;- Verifica della Relazione annuale del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi dell'art. 1, comma 8 bis, L. 190/2012 s.m.i.;- Confronto con il Collegio dei Revisori dei Conti in merito agli adempimenti previsti dalle disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento.
24.02.2025	<ul style="list-style-type: none">- parere sul SMVP anno 2025;- monitoraggio di primo livello sull'avvio del ciclo della performance.
24.04.2025	<ul style="list-style-type: none">- Primo monitoraggio sull'andamento della performance rispetto agli obiettivi generali e specifici (Delibera Anac n. 23/2013);- Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni sulla performance relativa all'anno 2024 (art. 14, c. 4 lettera a) del D.lgs. 150/09 e Delibere Anac n. 4/2012 e n. 23/2013).

30.05.2025	- Verifica assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.05.2025 (Delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025).
18.06.2025	- Proposta di valutazione della performance delle attività relative all'anno 2024 del Direttore Generale dell'Istituto Superiore di Sanità (Art. 14, comma 4, lett. e) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017).
30.06.2025	- Verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.05.2025 (Delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025); - Validazione della Relazione sulla Performance relativa all'anno 2024 (Art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017).
02.12.2025	- assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30.11.2025.

Alla luce dell'attività di analisi e verifica svolta nel corso del 2025, si rilevano miglioramenti nel ciclo di gestione della performance, orientati al progressivo rafforzamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e degli strumenti informativi a supporto, nonché al consolidamento dei processi di definizione degli obiettivi, di monitoraggio delle attività e di valutazione dei risultati conseguiti.

Fermo restando quanto sopra espresso, si forniscono alcuni spunti di riflessione e possibili affinamenti e miglioramenti dei sistemi oggetto di questa relazione:

- Con riferimento alla struttura del sistema di pianificazione della performance, appare opportuno proseguire nel percorso di rafforzamento della coerenza tra la dimensione strategica e quella operativa della programmazione. In tale prospettiva, può essere valutata un'evoluzione dell'attuale architettura del sistema di obiettivi verso un modello maggiormente distinto tra obiettivi strategici triennali di Ente, orientati alla creazione di valore pubblico, e obiettivi annuali di natura operativa assegnati alle strutture organizzative. Un'impostazione di questo tipo consentirebbe di rendere più chiaro il collegamento tra i diversi livelli della programmazione e di rafforzare la coerenza tra gli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi strategici e quelli associati agli obiettivi operativi annuali, in modo che il conseguimento degli obiettivi delle strutture nel corso del triennio contribuisca in maniera progressiva e misurabile al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente;

- Per quanto concerne la redazione dei documenti di programmazione della performance, si richiama l'importanza di garantire una rappresentazione chiara e facilmente comprensibile degli obiettivi e dei risultati attesi, anche in una prospettiva di accessibilità e trasparenza nei confronti dei cittadini e degli stakeholder esterni. In tale prospettiva, potrebbe risultare utile una rappresentazione maggiormente unitaria della struttura della performance, che consenta di evidenziare in modo immediato il collegamento tra obiettivi strategici triennali e obiettivi annuali. Una rappresentazione integrata dei diversi livelli di programmazione favorirebbe infatti una lettura più chiara della catena logica tra priorità strategiche dell'Ente, obiettivi operativi delle strutture e risultati attesi nel periodo di riferimento;
- Considerando l'impegno dell'ente a sviluppare una contabilità economico patrimoniale, così come definito anche dall'obiettivo di performance dell'Ente per l'annualità 2025, si suggerisce di proseguire nel percorso volto a rafforzare l'integrazione tra il ciclo della performance e il ciclo della programmazione economico-finanziaria dell'Ente. In particolare, si raccomanda di valorizzare ulteriormente le attività avviate in materia di sviluppo della contabilità economico-patrimoniale e di strumenti di rilevazione della spesa per centri di costo e linee di attività, al fine di favorire un collegamento sempre più strutturato tra risorse impiegate, attività svolte e risultati attesi, in una prospettiva di maggiore coerenza tra pianificazione strategica, programmazione finanziaria e misurazione della performance;
- Appare inoltre opportuno rafforzare ulteriormente l'utilizzo degli esiti del monitoraggio e della valutazione ai fini della riprogrammazione delle attività, della eventuale rimodulazione degli obiettivi e del miglioramento progressivo dei processi organizzativi.
- Sia sul versante dell'anticorruzione che della trasparenza, si ricorda di monitorare l'evoluzione della specifica normativa di settore; in particolare appare opportuno verificare gli eventuali interventi normativi relativamente alla individuazione delle categorie di dirigenti assoggettati agli obblighi di pubblicazione sanciti dall'art. 14 del D.lgs. 33/2013. Ciò in ragione sia di quanto stabilito dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 2019, sia del fatto che, per chi riveste un incarico dirigenziale diverso da quelli di cui all'art. 19, co. 3 e 4 del d.lgs. 165/2001 si attende l'adozione del regolamento ex articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400 con cui individuare i dati da pubblicare di cui al comma 1 dell'articolo 14, del decreto. Ed infatti, occorre considerare che, per effetto dell'articolo 1, comma 16, del decreto "*milleproroghe 2021*", il termine inizialmente previsto del 31 dicembre 2020 è stato differito al 30 aprile 2021. Tuttavia, nonostante il termine sia decorso, il regolamento non è stato ancora adottato né sono intervenute proroghe ulteriori per la sua adozione;

- Si ritiene sia opportuno illustrare al personale dell'Ente i principali contenuti in cui si articola la sotto-sezione "*amministrazione trasparente*" del sito istituzionale iss.it; a questo proposito si suggerisce la predisposizione di un corso destinato a tutto il personale in cui ci si soffermi sui principali atti, documenti e informazioni presenti nella pagina relativa internet;
- Nell'ottica della prevenzione della corruzione, preso atto dell'ormai consolidato uso di una piattaforma informatica che contiene l'analisi del contesto interno ed attraverso la quale viene attuato l'intero ciclo di gestione del rischio corruttivo, risulta opportuna una specifica formazione per quei soggetti (referenti e loro delegati) che usano nel concreto tale strumento.

Dott.ssa Anna Sirica

Dott. Adriano Scaletta

Dott. Marco Spiniello