

DELIBERAZIONE n. 7

Allegata al VERBALE n. 32 della seduta del CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 19.6.2019

OGGETTO: Relazione sulla Performance 2018.

Sono presenti i Signori:

Il Commissario straordinario Prof. Silvio BRUSAFERRO

I Componenti Avv. Enrico LUBRANO

Dott. Alessandro COSIMI

Dr.ssa Chiara GIBERTONI

Prof.ssa Adriana MAGGI in teleconferenza

Partecipano, altresì, del Collegio dei Revisori dei Conti, la Dr.ssa Rosa VALICENTI (Componente).

Partecipano, inoltre:

- Il Dott. Andrea PICCIOLI, Direttore Generale dell'ISS;
- la Dott.ssa Rosa M. MARTOCCIA, Direttore Centrale delle Risorse Umane ed Economiche dell'ISS;
- il Consigliere della Corte dei Conti Dott. Alberto RIGONI, Delegato titolare ex art.12 L. 21.3.1958 n. 259.

Svolge le funzioni di Segretario la Dr.ssa Rosa M. MARTOCCIA, che sostituisce per questa riunione il dott. Francesco BARNATO, Dirigente amministrativo dell'ISS.

- Relatore: IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Il Relatore ricorda ai presenti che l'art. 10 del D. Lgs n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni prevede che ogni Amministrazione rediga e pubblichi sul proprio sito istituzionale la Relazione annuale sulla *Performance* per la quale è previsto che “.....è approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato...”

Nel più ampio contesto degli adempimenti in cui si sostanzia il c.d. ciclo della *performance*, si è provveduto – pertanto – alla produzione della relazione (allegato n.1) sottoposta ai Consiglieri, che è un vero e proprio “consuntivo” annuale che chiude il suddetto ciclo.

La suddetta relazione, previo recepimento del parere del Consiglio di Amministrazione, dovrà essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

IL CONSIGLIO

- Vista la relazione (allegato n.1);
- Udito il Relatore;
- All'unanimità

D E L I B E R A

di **recepire**, come rappresentata in premessa, la Relazione annuale sulla Performance per l'anno 2018, così come riportata nell'allegato n.1) che costituisce parte integrante della presente deliberazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO



**RELAZIONE ANNUALE DELLA
PERFORMANCE**

ANNO 2018

ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'

Indice

| | |
|---|----|
| <i>Premessa</i> | 2 |
| <i>1. Sintesi dei principali risultati raggiunti</i> | 2 |
| <i>2. Analisi del contesto e delle risorse</i> | 8 |
| <i>3. Misurazione e valutazione della performance</i> | 11 |
| <i>3.1 Performance organizzativa</i> | 13 |
| <i>3.2 Performance individuale</i> | 15 |
| <i>4. Risultati in termini di trasparenza ed anticorruzione</i> | 17 |

Premessa

L'art. 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, prevede che le Amministrazioni debbano adottare – entro il 30 giugno di ogni anno – la Relazione sulla *performance*, al fine di evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, al fine di monitorare ed eventualmente migliorare il proprio sistema organizzativo. La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

La presente relazione è redatta anche tenendo conto delle indicazioni contenute nella linea guida n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

1. Sintesi dei principali risultati raggiunti

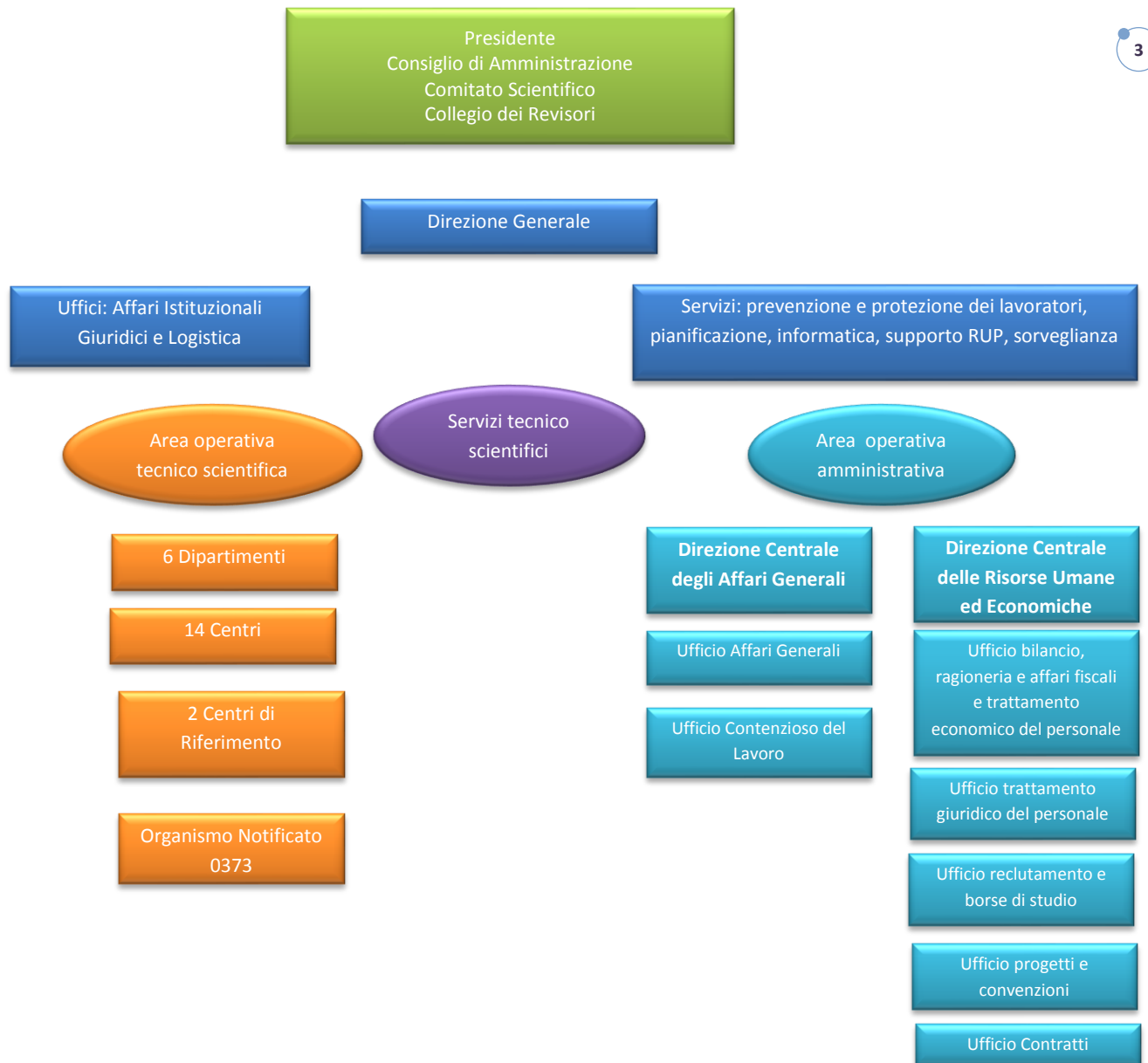
La natura dell'Istituto Superiore di Sanità è unica nel suo genere in tutta Europa, in quanto espleta la sua attività in tutti gli ambiti dalla ricerca scientifica, al servizio al controllo..

Il presente capitolo descrive i risultati raggiunti dall'Istituto nel campo delle aree della ricerca istituzionale, ricerca scientifica e terza missione.

Il più grande Istituto di Sanità Pubblica del nostro Paese si compone oggi di 16 Centri nazionali, 6 Dipartimenti ed un Organismo Notificato che affiancano il Servizio Sanitario Nazionale e tutte le Istituzioni nazionali e regionali nel tutelare la salute dei cittadini attraverso attività di ricerca, di

controllo, consulenza e valutazione dei rischi, sorveglianza delle patologie, formazione ed orientamento delle politiche sanitarie sulla base di evidenze scientifiche.

La nuova articolazione può riassumersi con il seguente schema:



L'Istituto, infatti, è chiamato a rispondere ai bisogni del Paese ed è chiamato a farlo attraverso una ricerca che si traduce in diagnosi e cura, ma anche attraverso l'elaborazione di sistemi che ottimizzino l'assistenza e rendano più efficiente il Sistema Sanitario. Pertanto, accanto ai Dipartimenti tradizionali come neuroscienze, malattie infettive, sicurezza alimentare, oncologia, ambiente o quello dedicato alle malattie cardiovascolari, sono stati creati un Centro di Valutazione delle tecnologie sanitarie, uno per quelle innovative in Sanità Pubblica ed un Centro Nazionale per l'eccellenza clinica, la qualità e la sicurezza delle cure, in modo da fornire indicazioni per supportare le scelte di ciò che è realmente efficace, evitando sprechi e dispersioni di energie umane e finanziarie. Questa ristrutturazione dell'Ente ha creato molti punti di flessibilità. Se nelle aree dipartimentali l'attività verte sui grandi temi della sanità con obiettivi triennali, i Centri si caratterizzano come strutture più agili, maglie di una rete nazionale ed internazionale che diventano punti di riferimento operativo del Sistema Sanitario nazionale.

L'ISS ha raggiunto, nell'ambito delle sue strutture tecnico-scientifiche, livelli di eccellenza in molti settori. La sua tradizione, nel combinare l'eccellenza nella ricerca e il servizio prestato in molteplici forme allo Stato, alle Regioni, alle ASL e agli altri enti locali, ha permesso di rafforzare le competenze scientifiche grazie alle dirette applicazioni sul campo.

È di notevole rilevanza osservare quanto il suddetto patrimonio di conoscenze scientifiche e di competenze operative rappresenti un ingente valore per la collettività, che ne fruisce sia attraverso la valorizzazione dei risultati derivanti dalla ricerca scientifica, che dalla loro diretta applicazione ai diversi campi della medicina clinica o preventiva. Pertanto, l'ISS ha avviato e sostenuto una proficua attività di valorizzazione dei risultati di ricerca, che ha portato alla creazione di un nutrito portafoglio di proprietà brevettuali e a una vivace attività di partnership e collaborazioni con istituzioni e società nazionali e internazionali, attive nel settore della salute.

Per sintetizzare, alcune delle attività svolte dall'Ente nell'anno 2018 si evidenziano, di seguito, alcuni dati.

Formazione

Sono 159 gli eventi formativi svolti nel 2018, di cui 7 corsi FAD iniziati nel 2017 e terminati nel 2018, 12 corsi FAD iniziati nel 2018 che termineranno nel 2019 e 1 evento di formazione sul campo iniziato nel 2017 con 1 riedizione nel 2018. Gli eventi formativi accreditati ECM sono stati 76 (47,8% degli eventi svolti); 1 evento FAD è stato accreditato per il CNOAS (Assistenti sociali).

Complessivamente, ai 159 eventi formativi hanno partecipato oltre 69.000 professionisti di discipline sanitarie e non sanitarie; sono stati coinvolti circa 2000 tra relatori e docenti, sia interni che esterni all'ISS.

In Tabella il riepilogo generale eventi formativi realizzati nell'anno 2018.

Riepilogo generale eventi prodotti nell'anno 2018

| N° eventi per tipologia | | N° partecipanti effettivi | N° formatori reclutati | |
|----------------------------|-----------------|---------------------------|------------------------|--------------------------|
| Corsi Residenziali | 62 ^a | 1733 | Docenti | 769 |
| Convegni | 70 ^b | 6718 | Relatori | 1003 |
| Corsi FAD 2018 | 23 ^c | 61072 | Esperti FAD | 168 |
| Corsi Formazione sul Campo | 1 | n.r. | Docenti | 11 |
| Corsi Blended | 3 | 87 | Docenti/Esperti FAD | 32 |
| Totale | 159 | 69.610^d | | 1.983^e |

Pubblicazioni ISS

Redazione e diffusione delle pubblicazioni edite dall'ISS, online e su supporto cartaceo: *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità*, *Notiziario dell'Istituto Superiore di Sanità*, *Rapporti ISTISAN*, *ISTISAN Congressi*, *Dispense per la scuola*, *I beni storico-scientifici*, opuscoli informativi e altre pubblicazioni.

Per quanto riguarda gli *Annali*, sono stati pubblicati i quattro fascicoli trimestrali, per un totale di 386 pagine stampate. Le presentazioni dei manoscritti continuano ad avvenire attraverso il sistema *Open Journal System (OJS)*, utilizzato per la gestione del processo di peer review e la messa online degli articoli. Nel 2018 sono stati presentati per la pubblicazione 125 articoli manoscritti. Le statistiche fornite da Pubmed riportano 25.978 download dei PDF degli articoli degli *Annali* per il 2018. Per quanto riguarda il *Notiziario* sono stati pubblicati 12 numeri, e si è proceduto con l'ampliamento dello stesso introducendo la sezione "News" e nuove Rubriche, tra cui "Opinioni a confronto".

Per la serie *Rapporti ISTISAN*, sono stati pubblicati 24 volumi per un totale di 2300 pagine.

Finanziamenti da progetti di ricerca

L'Istituto, ai sensi dell'art.20 del proprio Statuto provvede allo svolgimento delle proprie funzioni anche con contributi derivanti dalla stipula di accordi e convenzioni con amministrazioni, enti e istituzioni pubbliche o private, nazionali o internazionali. In particolare, L'Istituto riceve risorse su bandi competitivi e nonché su convenzioni a supporto delle attività di sanità pubblica anche attraverso la partecipazione a bandi (ricerca finalizzata, H2020, CHAFEA, MIUR). Gli enti finanziatori, per l'anno 2018, risultano essere:

- *Ministero della Salute*

- *Commissione europea (programma H2020, CHAFEA, ECHA, ECDC, DGJUSTICE)*
- *Altri Ministeri (MIUR, MIFAF, Presidenza Consiglio)*
- *Altri enti di ricerca e regolamentazione (AIFA, CNR)*
- *Regioni, Province, Comuni*
- *Altri enti e organizzazioni internazionali (WHO, NIH_USA)*
- *Fondazioni, Associazioni (AIRC, Telethon)*
- *Imprese private*

Brevetti

Il portafoglio delle proprietà intellettuali dell’Istituto, al 31 Dicembre 2018, risulta essere composto da 75 famiglie di brevetti, per un totale di 226 domande di brevetto a livello nazionale e internazionale; di queste, 48 sono in contitolarità con altri enti di ricerca o società, a testimonianza dell’intensa attività di collaborazione scientifica dell’ente a livello internazionale. In particolare, con la George Mason University (GMU), Maryland, USA, l’ISS ha in contitolarità ben 24 famiglie di brevetti. Molte domande di brevetto sono state concesse o sono in fase d’internazionalizzazione attiva nei più importanti mercati internazionali.

Si descrivono, di seguito, le citate famiglie di brevetto suddivise per aree di applicazione.

- Nuovi usi di farmaci/prodotti già in commercio
- Tecnologie per malattie infettive
- Tecnologie fisico-chimiche
- Tecnologie oncologiche
- Tecnologie vaccinali
- Terapie innovative del trattamento dei serbatoi latenti di HIV in soggetti infetti
- Biomarker diagnostici, prognostici e teranostici; terapie personalizzate
- Tecnologie biomedicali

| NUMERO BREVETTI | BREVETTI IN CONTITOLARITÀ | BREVETTI ATTIVI CONCESSI IN ITALIA | BREVETTI ATTIVI CONCESSI IN EUROPA | BREVETTI ATTIVI CONCESSI IN USA | BREVETTI ATTIVI CONCESSI IN ALTRI PAESI | SPIN-OFF ATTIVI |
|-----------------|---------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|---|-----------------|
| 75 | 48 | 11 | 9 | 7 | 26 | 1 |

2. Analisi del contesto e delle risorse

Il contesto interno è stato caratterizzato dagli importanti processi organizzativi avvenuti durante il 2018, che possono dirsi compiutamente realizzati e che hanno consentito all'Istituto, seppur solo negli ultimi mesi dell'anno, di iniziare le operazioni di promozione dello sviluppo organizzativo e del ciclo della performance. La programmazione delle linee di attività dell'Ente evidenziava il rapporto di stretta correlazione tra le finalità e gli obiettivi individuati nel Piano Triennale di Attività (P.T.A.), deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31.01.2018 ed approvato dal Ministero della Salute, ed il piano del fabbisogno del personale (adottato per il triennio 2017–2019 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 26 aprile 2017). Si è successivamente provveduto con la delibera n.1 del 09.10.2018 del C.d.A. all'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno delle risorse umane al fine di rendere concretizzabili gli obiettivi già a suo tempo definiti da questa Amministrazione.

Tuttavia, il Ministero vigilante ha richiesto dei chiarimenti in merito agli strumenti attuativi del suddetto Piano triennale, sollecitando l'Amministrazione a rideterminare la proposta di aggiornamento del Piano di fabbisogno del personale. Ciò ha richiesto un notevole dispendio di tempo ed energie e la concentrazione di risorse, sia economiche che umane, tutte allocate al fine di porre definitivamente in essere la manovra "salva precari", che per anni ha attanagliato questo Istituto come altri EPR. In particolare, si è discusso dell'attuazione dell'art. 20, D. Lgs. 75/2017, oggetto di interlocuzione con il Ministero della Salute. La procedura di stabilizzazione dei precari dell'ISS ha dunque avuto un decorso più lungo di quanto fosse stato inizialmente preventivato. Inoltre, al rallentamento da parte del Ministero della Salute dell'approvazione delle misure procedurali deliberate in funzione della stabilizzazione del personale di questo Istituto, ai sensi della Legge Madia, D.lgs. 75/2017, è seguito un congelamento delle direttive di vertice finalisticamente orientate alla definizione delle linee strategiche dell'Ente.

Solo con la delibera- quadro n.1, allegata al verbale n. 30 della seduta del C.d.A. del 27.03.2019, si è giunti ad approvare lo scorrimento – per l’anno 2018 – del Piano Triennale di Attività che è diventato, pertanto, Piano Triennale di Attività 2018-2020, come articolato nelle deliberazioni nn. 1/, 1/b, 1/c, 1/d e 1/e.

Non sono mancate le ripercussioni sul Piano della Performance 2018-2020 che, definito in contemporanea con l’emanazione del primo Piano Triennale di Attività, non ha potuto delineare chiaramente gli obiettivi strategici ed operativi dell’ente attraverso anche un cronoprogramma di azioni. Infatti, il contesto interno di forte cambiamento avvenuto a fine anno, che ha prodotto l’inizio di una fase di revisione del modello di valutazione soprattutto con lo sviluppo di un sistema informativo di supporto e la definizione di indicatori, unito però alla comunicazione delle dimissioni del Presidente dell’Istituto, hanno prodotto e produrranno, sicuramente, anche nella prima parte del 2019 un rilevante impatto sul sistema di *governance* dell’Istituto.

Infine, le modifiche alla struttura del bilancio dell’ente, così come solo un approccio alla contabilità analitica non hanno permesso un pieno sviluppo del collegamento tra gli obiettivi del Piano e le risorse utilizzate oltre ad una maggiore integrazione con il bilancio per missioni e programmi utili ad una più immediata lettura delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Nel corso del 2018, si è comunque proceduto a realizzare interventi nel campo delle attrezzature scientifiche in uso presso i Dipartimenti/Centri, avviando un ammodernamento delle stesse, ricorrendo anche a fondi per il finanziamento dell’attività di ricerca, art. 14, c. 3, della L. 24 dicembre 2012, n. 229, trasferiti all’Ente dal Ministero della Salute per dare maggiore sviluppo alle attività di ricerca.

Anche per il 2018, nel contesto degli obiettivi di riduzione della spesa pubblica, l’Istituto ha predisposto interventi volti all’efficientamento della spesa per acquisti adottando misure quali

l'accentramento delle attività amministrative in tema di spese per beni e servizi, per ottimizzare la programmazione della spesa con correlata individuazione - mediante accorpamenti - di possibili economie di scala progressiva, la centralizzazione delle procedure di verifica e pagamento delle forniture di beni e servizi. Anche nell'anno 2018 la Direzione delle Risorse Umane ed Economiche ha inserito tra i propri obiettivi l'ottimizzazione della gestione dei finanziamenti derivanti da enti esterni. Tale attività è stata caratterizzata dal continuo supporto fornito ai ricercatori nella fase di presentazione delle proposte di progetti a terzi per ottenere finanziamenti alla ricerca. Inoltre, durante la fase di gestione dei vari contributi si è cercato di fornire tutte le indicazioni utili al responsabile scientifico di corretto utilizzo del finanziamento onde evitare problemi di ineleggibilità della spesa. La partecipazione dell'Istituto ai vari bandi sia nazionali che internazionali, per ottenere finanziamenti, impone il rispetto di regole di rendicontazione tipiche di una contabilità analitica. La Direzione delle Risorse Umane ed Economiche - a tale fine - sta proseguendo nell'iniziativa di attivare procedure che possano consentire l'esatta determinazione di tutti i costi diretti che contribuiscono alla realizzazione degli specifici progetti di ricerca finanziati. Nell'esercizio 2018 l'Istituto, nel suo insieme, ha proseguito nelle rilevazioni contabili nel rispetto del concetto di "competenza economica d'esercizio" realizzando una migliore gestione delle rilevazioni stesse.

Schema risorse umane disponibili al 31.12.2018

| Profilo | Livello | Personale in servizio a tempo indeterminato | Personale in servizio a tempo determinato |
|---------------------------------------|---------|---|---|
| Dirigente di Ricerca | I | 48 | 4 |
| Primo Ricercatore | II | 195 | 6 |
| Ricercatore | III | 510 | 84 |
| | | | |
| Dirigente Tecnologo | I | 7 | 1 |
| Primo Tecnologo | II | 16 | 8 |
| Tecnologo | III | 42 | 13 |
| | | | |
| Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca | IV | 250 | |
| Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca | V | 174 | |
| Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca | VI | 193 | 30 |
| | | | |
| Operatore Tecnico | VI | 66 | |
| Operatore Tecnico | VII | 55 | |
| Operatore Tecnico | VIII | 89 | 3 |
| | | | |
| Dirigente Centrale | | 2 | |
| Dirigente | | 8 | |
| | | | |
| Funzionario di Amministrazione | IV | 44 | |
| Funzionario di Amministrazione | V | 7 | 3 |
| | | | |
| Collaboratore di Amministrazione | V | 95 | |
| Collaboratore di Amministrazione | VI | 39 | |
| Collaboratore di Amministrazione | VII | 27 | |
| | | | |
| TOTALE | | 1867 | 152 |

3. Misurazione e valutazione della performance

Durante il 2018, l'ISS, con la collaborazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ha realizzato uno studio di fattibilità sulla misurazione dell'attività di che ha visto il coinvolgimento di una struttura pilota, il Centro Nazionale Ricerca e Valutazione Preclinica e Clinica dei Farmaci, per testare un sistema di misurazione e valutazione della ricerca scientifica.

Nel dettaglio, nel corso dell'anno di riferimento, l'Amministrazione si è impegnata, in un'ottica di progressiva implementazione e di gradualità ed in continuità con l'esercizio precedente, nella prosecuzione del complesso processo di gestione del ciclo della performance, come previsto dal decreto legislativo n. 150/2009.

L' Istituto, nel tempo, ha messo a punto un sistema di misurazione e valutazione della Performance. Di seguito se ne riassume il percorso:

1. Il CDA dell'ISS definisce la PROGRAMMAZIONE STRATEGICA;
2. Il Presidente assegna al Direttore Generale gli OBIETTIVI STRATEGICI;
3. Il Direttore Generale individua gli OBIETTIVI GENERALI e li assegna ai Dirigenti di I fascia
4. I Dirigenti di I fascia declinano gli obiettivi generali in OBIETTIVI OPERATIVI condividendoli con i Dirigenti di II fascia e redigendo appositi piani d'azione per la loro realizzazione.
5. A metà anno viene effettuato il monitoraggio intermedio
6. A conclusione vengono redatte le relazioni di verifica finali.

Il ciclo della performance avviato nel 2018 ha definito uno schema di obiettivi e di piani di azioni e risultati che, partendo dagli organi di indirizzo politico giungendo a cascata a tutti i livelli della direzione generale e delle direzioni centrali non generali, aveva l'ambizione di realizzare un processo di ammodernamento e reingegnerizzazione dei processi operativo-amministrativi dell'Ente, nonché la definizione di un sistema integrato di gestione della qualità, funzionale alle esigenze d'implementazione della ricerca ed allo sviluppo della formazione delle professionalità tecniche e scientifiche dell'Istituto. Altro punto cardine del sistema di valutazione posto in essere da questa Amministrazione è stato il meccanismo di superamento del precariato del personale

dell'Ente, in adeguamento alle previsioni della legge Madia, D.lgs. 75/2017, nonché l'adozione di linee guida per regolamentare la materia del reclutamento del personale.

3.1 Performance organizzativa

Alla luce delle considerazioni fatte sin qui, gli obiettivi strategici per il triennio 2018-2020 dell'ISS sono stati delineati genericamente per le strutture scientifiche dal PTA, mentre per le strutture amministrative erano stati così delineati:

1. Fornire il supporto necessario a dare piena attuazione alle c.d. "azioni di Istituto" previste dal Piano Triennale di Attività approvato dal CdA con delibera n.1 del 31.01.2018, facendo particolare riferimento alla:

a) Gestione e manutenzione del patrimonio, impiantistica e logistica, dando corso ad azioni ed interventi finalizzati alla manutenzione degli immobili; all'efficientamento energetico delle strutture; ottimizzazione e razionalizzazione degli spazi; alla maggior sicurezza degli ambienti di lavoro;

b) Implementazione della rete informatica dell'Istituto, in coerenza con quanto previsto e progettato in vista della sottoscrizione del prestito chirografario stipulato con Cassa depositi e Prestiti S.p.A;

c) Reingegnerizzazione dei processi nell'area operativa-amministrativa partendo dalla mappatura dei processi di supporto alla gestione quali: acquisizione e gestione delle risorse; gestione del patrimonio; gestione amministrativa; gestione documentale; gestione contabile;

d) Implementazione, per quanto di competenza, dei sistemi di gestione della qualità.

2. Porre in essere le azioni necessarie a dare avvio all'attuazione di quanto previsto dall'art.20 del D.lgs. 75/17 in tema di superamento del precariato nelle P.A.

3. Provvedere all'adozione di linee guida in materia di reclutamento di personale

Il Direttore Generale, coadiuvato dagli uffici di staff, ha attribuito gli obiettivi di budget ad ogni dipartimento attivando specifici percorsi di negoziazione, trattandosi di obiettivi di lungo termine, realizzabili soprattutto in funzione dell'acquisizione di risorse specifiche (prestito chirografario Cassa Depositi e Prestiti).

Le azioni di gestione manutentiva del patrimonio, di interventistica sulle infrastrutture, affiancata all'investimento sulla rete informatica da implementare ed alla messa in sicurezza degli ambienti di lavoro, deve valutarsi in stretto collegamento con il Piano Triennale di Attività.

Alla luce delle considerazioni fatte nella premessa della presente relazione e delle osservazioni che seguiranno sulla misurazione e valutazione delle *performance* individuali, può certamente evidenziarsi come tali obiettivi strategici rappresentino previsioni di larga portata, ancorati a studi di fattibilità delle risorse disponibili e coerentemente soggetti a verifiche di gestione applicativa nel triennio di attività.

Per tali ragioni, nel corso del 2018 non è stato possibile realizzare una compiuta valutazione e misurazione del sistema descritto, ma deve darsi positivamente atto della sottoscrizione di due prestiti chirografari con Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., uno di durata decennale per il cablaggio e la sostituzione della centrale telefonica e l'acquisizione di un nuovo server di rete, l'altro ventennale concesso per l'edilizia.

3.2 Performance individuale

Costituisce principio generale dell'organizzazione dell'ISS la responsabilizzazione del personale tutto e della dirigenza in particolare rispetto ai risultati da raggiungere.

La ricaduta degli obiettivi strategici e di performance organizzativa, secondo un processo a cascata su tutti i centri di responsabilità, implica l'individuazione di obiettivi per la dirigenza amministrativa, professionale e tecnica di supporto che entrano a far parte della performance individuale. Pertanto, annualmente, una volta definiti gli obiettivi della performance organizzativa, parte degli obiettivi individuali vengono collegati ad essa in relazione alla possibilità che ha il valutato di intervenire direttamente.

La performance individuale è connessa per una quota al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per una quota all'area dei "comportamenti".

Data la specificità dell'Istituto quale Ente di ricerca e la sua missione, emerge chiaramente come l'attività non sia riconducibile a un dato servizio o a un insieme di servizi rivolti al singolo cittadino; nella sua qualità di organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale è connesso ad attività al servizio della salute della collettività, legate alla ricerca scientifica e alla sperimentazione.

Premesso che questo è il modello verso cui tendere nel triennio di riferimento del Piano, l'Amministrazione, in accordo con quanto suggerito dall'OIV, per l'anno 2018, per ciascun obiettivo di performance organizzativa, ha individuato quelli che dovevano essere oggetto di valutazione della performance individuale della dirigenza amministrativa.

Con il Piano della performance ha preso avvio il processo di programmazione degli obiettivi individuali. I Dirigenti hanno proposto, in accordo con i propri superiori, obiettivi attuativi di quelli strategici e qualora vi fosse impossibilità di collegamento con l'area strategica, la

formulazione degli obiettivi è stata connessa all'efficienza, alla tempestività all'efficacia dei processi.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs n. 150/2009 e s.m.i., nel corso del 2018 è stato effettuato un monitoraggio intermedio, in occasione del quale, come suggerito dall'OIV, sono state aggiornate le schede di valutazione nella parte riguardante gli obiettivi di competenza/comportamento.

La valutazione ha quindi riguardato:

| DIREZIONE | UFFICIO | N.OBIETTIVI |
|--|--|--------------------|
| <i>Direzioni centrali non generali</i> | <i>Affari istituzionali, giuridici e relazioni sindacali</i> | 6 |
| | <i>Logistica, progettazione e manutenzione</i> | 3 |
| <i>Direzione Centrale degli Affari Generali</i> | | |
| | <i>Ufficio I "Affari Generali"</i> | 4 |
| | <i>Ufficio II "Contenzioso del lavoro e disciplinare. Applicazione normativa anticorruzione e trasparenza"</i> | 5 |
| <i>Direzione Centrale delle Risorse Umane ed Economiche</i> | | |
| | <i>Ufficio I "Bilancio, ragioneria e affari fiscali"</i> | 7 |
| | <i>Ufficio II "Trattamento giuridico ed economico del personale a tempo indeterminato e determinato"</i> | 4 |
| | <i>Ufficio III "Reclutamento, borse di studio e formazione"</i> | 4 |
| | <i>Ufficio IV "Contratti"</i> | 5 |
| | <i>Ufficio V "Progetti e convenzioni"</i> | 5 |

Per ciascun obiettivo è stato definito il relativo indicatore che, sia pur in assenza di un sistema informatico strumentale ad un processo di rilevazione dei dati centralizzato, ha consentito la misurazione del raggiungimento del risultato atteso (target).

Nell'ambito delle proprie funzioni di indirizzo e coordinamento delle attività di misurazione e valutazione della performance, l'Ufficio per la Valutazione della Performance ha trasmesso a metà anno 2018 un breve report, rilevando quale punto di forza una "chiara descrizione della missione

istituzionale ed un buon collegamento tra i diversi livelli programmatici ..."e taluni punti critici che costituiscono una base di partenza per il miglioramento del ciclo della performance.

Posto che in merito al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance si è attuata una fase di sperimentazione riguardante gli obiettivi dei funzionari afferenti ad un Ufficio amministrativo ed una sperimentazione di valutazione strutturale effettuata su tre strutture dell'area tecnico-scientifica, nel caso si intenda passare dalla fase di sperimentazione a quella di adozione a regime, dovrà attivarsi, preliminarmente, il confronto con le organizzazioni sindacali.

Per tutto il personale dei livelli, e della dirigenza scientifica si è comunque inteso considerare il PTA 2018-2020 il documento di diffusione degli obiettivi da realizzare nel breve e medio periodo che indentifica al suo interno:

- le linee di attività suddivise secondo le indicazioni dell'ANVUR (ricerca istituzionale, ricerca scientifica e terza missione);
- le risorse finanziarie disponibili;
- le risorse umane presenti in Istituto e la politica di reclutamento di nuove risorse;
- un sistema di indicatori per la misurazione delle attività

4. Risultati in termini di trasparenza ed anticorruzione

Premesso quanto sopra, si rappresenta che a ciascun Dirigente di II fascia è stato assegnato un obiettivo connesso alla trasparenza e/o all'anticorruzione, confermando pertanto la *compliance* dell'Ente rispetto alle indicazioni dell'ANAC menzionate.

In materia di trasparenza e ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009, l'OIV ha effettuato alla data del 31 marzo 2018 e alla data del 31 marzo 2019 la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella delibere emanate annualmente dall'ANAC non riscontrando particolari criticità. (<https://amministrazionetrasparente.iss.it/?amm-trasparente=ffff-2>)

IL SEGRETARIO

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

