

**DELIBERAZIONE n. 5**

allegata al VERBALE n. 40 della seduta del CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE del 18.6.2020

---

**OGGETTO:** Relazione sulla Performance 2019.

Sono presenti i Signori:

*Il Presidente* Prof. Silvio BRUSAFERRO *in presenza*

*I Componenti* Dott. Vitangelo DATTOLI in teleconferenza

Prof.ssa Adriana MAGGI in teleconferenza

Prof.ssa Sabina NUTI in teleconferenza

Dr. Giuseppe TOFFOLI in teleconferenza

Partecipano in teleconferenza, altresì, i membri del Collegio dei Revisori dei Conti: Dr. Piero CAIOLA, Dr.ssa Rosa VALICENTI, Dr. Marco GINANNESCHI.

*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 il Dott. Francesco BARNATO, Dirigente amministrativo dell'ISS.

Relatore: IL PRESIDENTE.

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;
- Dopo ampia ed approfondita discussione;
- Con tre voti favorevoli espressi dai consiglieri presenti e votanti e con l'astensione dalla votazione della Prof.ssa Nuti

## D E L I B E R A

di **recepire**, come rappresentata in premessa, la Relazione annuale sulla Performance per l'anno 2019, così come riportata nell'allegato n.1) che costituisce parte integrante della presente deliberazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL SEGRETARIO**

**IL PRESIDENTE**

**RELAZIONE ANNUALE DELLA  
PERFORMANCE  
ANNO 2019  
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ**

## Indice

Premessa .....	3
1. Sintesi dei principali risultati raggiunti .....	4
2. Analisi del contesto e delle risorse .....	7
2.1 Le risorse Umane .....	8
2.2 Le risorse Finanziarie .....	9
3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	11
3.1 Obiettivi strategici .....	12
3.2 Obiettivi annuali .....	13
3.3 Performance organizzativa complessiva .....	15
3.4 Misurazione e valutazione della Performance individuale.....	19
4. Risultati in termini di trasparenza ed anticorruzione.....	22
5. Conclusioni.....	23

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI EMILIA

SEMINARIO

LA CURA

INFORMATICA E SISTEMI

## *Premessa*

A seguito della modifica all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009 operata dal d.lgs. 74/2017 entro il 30 giugno di ogni anno le amministrazioni pubblicano, sul proprio sito istituzionale e sul Portale della performance, la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV.

---

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

## *1. Sintesi dei principali risultati raggiunti*

L'Istituto Superiore di Sanità (ISS) è l'organo tecnico-scientifico del Servizio sanitario nazionale e svolge funzioni di ricerca, sperimentazione, controllo, consulenza, documentazione e formazione in materia di salute pubblica. L'Istituto è posto sotto la vigilanza del Ministero della salute

L'impegno sul versante della ricerca a fini di tutela della salute pubblica, sancito dalla Legge di riforma 519/1973 come compito fondamentale dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS), ha rappresentato negli anni una costante per l'ISS. A questa, si sono affiancate, progressivamente, le attività di controllo, ispezione, vigilanza, consulenza, formazione, elaborazione di normativa tecnica e definizione di protocolli sperimentali nei settori di competenza. Tale attività, insieme a quella in settori cruciali quali la prevenzione, le nuove tecnologie, i sistemi informatici e informativi, la clinical governance e la sicurezza delle cure, la ricerca e le innovazioni mediche, è andata progressivamente ampliandosi, sia in riferimento alla quantità degli interventi, sia in relazione all'evoluzione degli ambiti di indagine riferiti al comparto della SP.

Al pari, è cresciuta la sinergia tra l'ISS e le istituzioni del Servizio sanitario nazionale, fra cui, in primis, le Regioni. Sempre più numerose e complesse sono, infatti, le attività con cui l'Istituto supporta i livelli territoriali e regionali del Servizio sanitario nazionale, per dare risposte ai molteplici bisogni del "sistema salute".

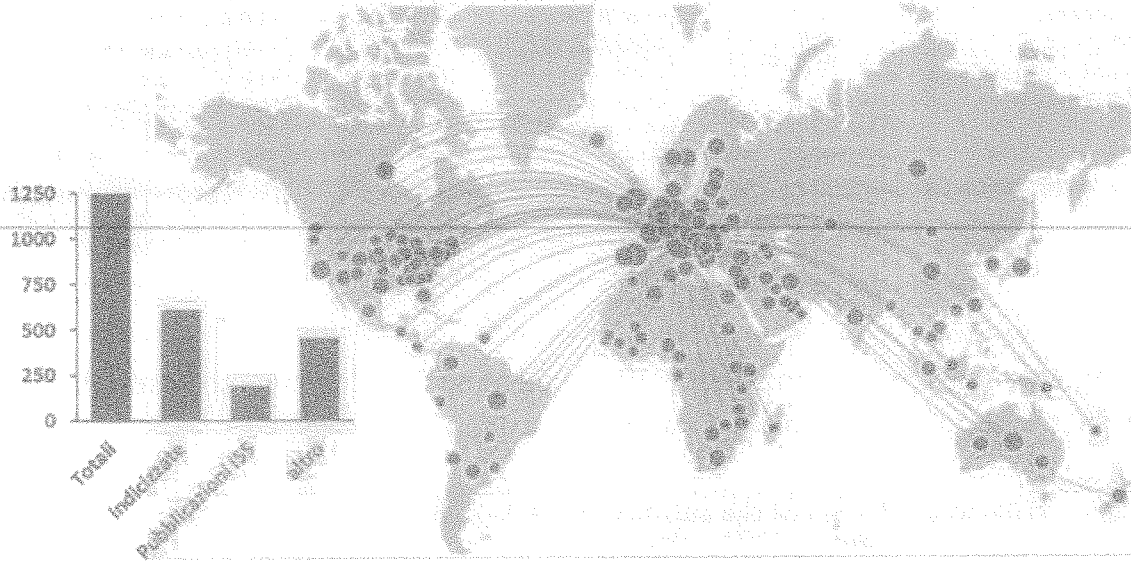
L'anno 2019 è stato caratterizzato dall'insediamento della nuova governance dell'ente, il cui iter è iniziato con le dimissioni del Presidente pro tempore il 19.12.2018, complessivamente l'Istituto ha comunque svolto numerose attività attenendosi agli obiettivi definiti nel Piano delle attività 2017-2019.

Quanto precede è desumibile dalle sottoindicate rappresentazioni di sintesi, relative alle variegate attività svolte dall'Istituto nelle declinazioni della sua mission:

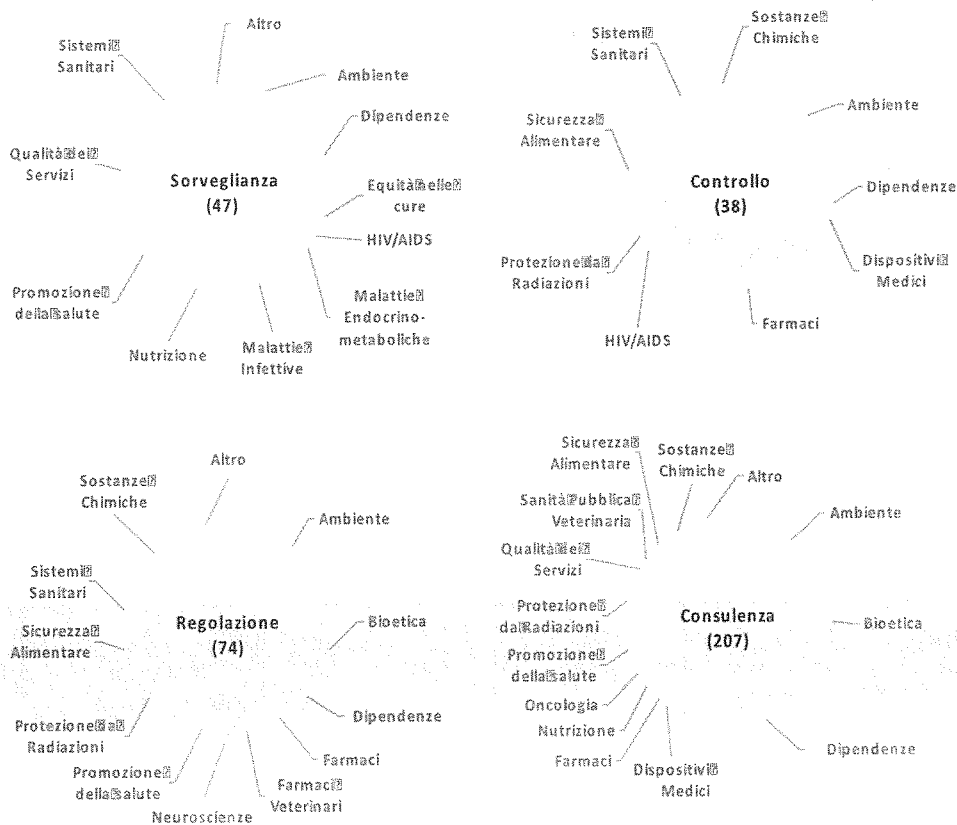
## L'ANNO 2019 IN ISTITUTO

### Le Pubblicazioni Scientifiche (2019)

Prodotti della ricerca e collaborazioni scientifiche internazionali



### Le attività di Sorveglianza, Controllo, Regolazione e Consulenza (rilevazione 2019)

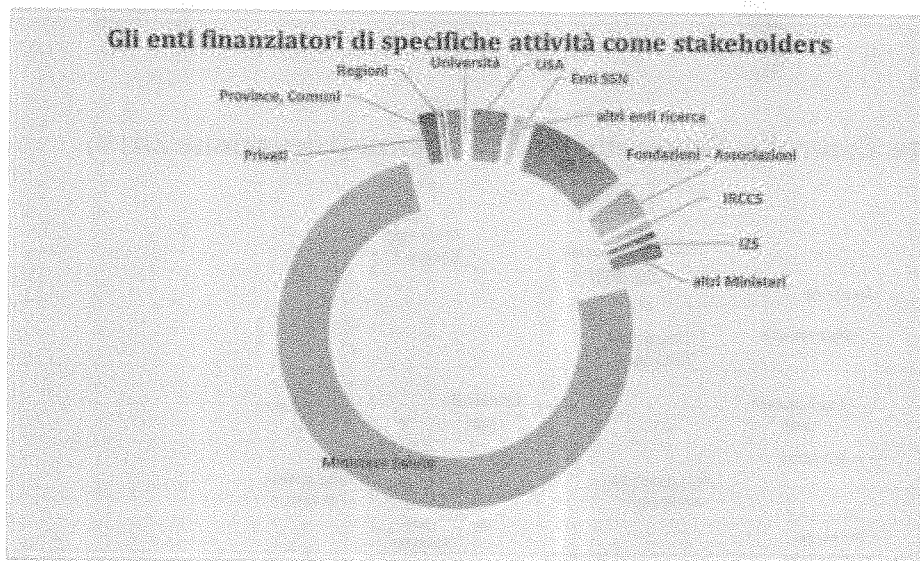


NB: Il numero indicato non è riferito alla quantità di prodotti realizzati ma rappresenta la distribuzione della tipologia di sorveglianza, controllo, regolazione e consulenza nelle diverse aree tematiche.

## Formazione, Comunicazione e Divulgazione – anno 2019

Eventi organizzati	N. Partecipanti	N. Formatori reclutati
<ul style="list-style-type: none"> <li>•64 corsi residenziali</li> <li>•81 convegni</li> <li>•18 corsi FAD</li> <li>•2 corsi formazione sul campo</li> <li>•2 corsi blended</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•1.777</li> <li>•7.607</li> <li>•41.244 (su 16)</li> <li>•146</li> <li>•78</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•640 docenti</li> <li>•1.063 relatori</li> <li>•54 (su 6) esperti FAD</li> <li>•14 (su 1) docenti</li> <li>•34 docenti/esperti FAD</li> </ul>
<b>•167 EVENTI ORGANIZZATI</b>	<b>•50.852 PARTECIPANTI TOTALI</b>	<b>•1.805 FORMATORI RECLUTATI</b>

Principali Enti che hanno finanziato l'Istituto nell'anno 2019 attraverso la stipula di convenzioni e accordi finanziari per specifiche attività di ricerca



## Il portafoglio brevetti (2019)

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
71	48	17	13	16	21	1



## 2. *Analisi del contesto e delle risorse*

Nel gennaio 2019, a seguito delle dimissioni del Presidente pro tempore dell'Istituto, il Ministro della salute ha provveduto alla nomina del commissario straordinario il cui incarico è stato caratterizzato dall'“assunzione dei poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione del Presidente” fino alla nomina dello stesso, mantenendosi completamente operativi, per la durata del commissariamento, tutti gli altri organi e funzioni dell'Istituto Superiore di Sanità ed in particolare: il Consiglio di Amministrazione (CdA), il Comitato Scientifico (CS), il collegio dei Revisori dei Conti (RdC), il Consigliere della Corte dei conti delegato al controllo, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Direttore Generale (DG).

In data 3 settembre 2019, alla fine del processo di selezione indetto dal Ministero della Salute, ha preso servizio il neo nominato Presidente. Nel corso degli ultimi quattro mesi del 2019 l'ISS ha proseguito le azioni in essere e ha messo a punto lo scenario di sviluppo per il mandato presidenziale. In data 31.03.2019, inoltre, è scaduto il mandato del direttore generale e nel mese di giugno 2019 è stato nominato e ha preso servizio il nuovo Direttore Generale.

Il piano di lavoro 2019 è stato caratterizzato quindi da due periodi:

- **quello commissariale** (da gennaio 2019 a settembre 2019);
- **quello ordinario**, (da settembre 2019 a dicembre 2019) gli stessi si pongono in **collegamento funzionale tra loro**, il primo, in particolare, è caratterizzato da azioni di continuità, di conoscenza ed approfondimento propedeutiche al secondo.

Sintetizzando, **il periodo commissariale**, è stato articolato in due gruppi di azioni.

**1. Mantenimento e rafforzamento delle azioni già “in itinere”.** In particolare:

- a. mantenimento degli ordinari adempimenti istituzionali ed amministrativi e dei piani in essere (vedasi il Piano triennale di attività 2017-2019);
- b. promozione e sostegno alla ricerca;
- c. rispetto delle politiche per il personale già deliberate, tra le quali:
  - i. continuazione del programma di stabilizzazione del personale;
  - ii. completamento dell'organico nella tecnostruttura;
  - iii. prosecuzione dell'attività di consolidamento/rinnovamento infrastrutturale e impiantistico (es. Information and Communications Technology, ICT e nuovo sito WEB);
  - iv. coinvolgimento degli attori interni nei processi di trasformazione in corso.

**2. Avvio e promozione di nuove azioni.** In particolare:

- perseguimento di un forte coordinamento con le Regioni: condivisione obiettivi, linee di lavoro, rendicontazione delle attività;

- corsi di formazione residenziale per esperti (Public Health Officers) su tematiche specifiche della SP per garantire, su diversi temi tecnico-scientifici, risposte qualitativamente omogenee nel Paese attraverso la formazione delle future classi dirigenti del Sistema Sanitario;
- supporto al Piano Nazionale per il Contrasto all'Antibiotico Resistenza (PNCAR) per superare le criticità evidenziate dalla Country Visit dell'European Centre for Disease Prevention and Control (ECDC) 2017.

A partire dal settembre 2019, con la nomina del Presidente, numerosi e importanti processi organizzativi sono stati messi in atto per il rilancio dell'ente sotto una nuova visione in coerenza con le linee programmatiche 2019-2022 approvate dal Consiglio di Amministrazione del 01.10.2019 e i cui elementi essenziali possono essere sintetizzati quale l'insieme delle attività connesse al:

- rafforzamento del ruolo dell'ISS come pilastro e nodo essenziale nelle reti della Sanità pubblica italiana, europea, internazionale e legate;
- miglioramento dei processi interni per garantire innovazione e qualità;
- proiettare l'Istituto nel prossimo quadriennio.

## 2.1 Le Risorse Umane

Nel corso del 2019 - sia pure in piena gestione commissariale - si è continuata l'attività tesa a rendere esecutivo il piano assunzionale 2018-2020 attraverso:

- il completamento del processo di "stabilizzazione" attivato con il programma di assunzione per l'anno 2017 del personale in servizio con contratto a tempo determinato
- l'incentivazione delle carriere del personale dell'Istituto, attraverso meccanismi di progressione previsti dalla normativa di riferimento.

In considerazione della pluralità delle risorse umane presenti in Istituto e delle diverse tipologie di carriera, si è proceduto ad attivare anche la mobilità tra profili a parità di livello. Tutte le procedure di cui sopra sono state definite mediante confronto con la parte sindacale; le stesse confluiranno in bandi concorsuali da adottarsi, seppur con rallentamenti dovuti all'emergenza COVID-19, nell'anno 2020.

La dotazione organica dell'Istituto, al 31.12.2019, è rappresentata nella tabella che segue:

PROFILO	LIVELLO	Personale in servizio a tempo indeterminato	Personale in servizio a tempo determinato
Dirigente di Ricerca	I	41	6
Primo Ricercatore	II	183	-

Ricercatore	III	520	83
Dirigente Tecnologo	I	7	2
Primo Tecnologo	II	22	2
Tecnologo	III	44	7
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	IV	236	1
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	V	170	3
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	VI	202	30
Operatore Tecnico	VI	58	-
Operatore Tecnico	VII	56	-
Operatore Tecnico	VIII	86	5
Dirigente Centrale	I	2	-
Dirigente	II-III	8	-
Funzionario di Amministrazione	IV	38	-
Funzionario di Amministrazione	V	12	1
Collaboratore di Amministrazione	V	85	2
Collaboratore di Amministrazione	VI	36	-
Collaboratore di Amministrazione	VII	27	-
<b>TOTALE</b>		<b>1833</b>	<b>142</b>

Ha contribuito allo svolgimento delle attività dell'ente, anche il seguente personale non dipendente:

PROFILO	Unità
Contratti di collaborazione coordinata e continuativa	41
Borse di studio	56
Dottorati di ricerca	58
<b>TOTALE</b>	<b>155</b>

## 2.2 Le Risorse finanziarie

Nel corso del 2019 la gestione economico finanziaria si è articolata nell'alveo di quanto programmato in sede di bilancio preventivo 2019 cui affiorano le due variazioni di bilancio intervenute nel corso dell'anno, che hanno riguardato principalmente l'adeguamento di alcune voci di spesa tipiche della gestione dei progetti di ricerca di nuova formazione rispetto alle previsioni iniziali (spese di personale a contratto, spese per missioni, servizi vari per la ricerca).

L'ultimo periodo del 2019 è stato, inoltre, caratterizzato dalla grande attenzione posta nel mettere a punto regolamenti, procedure e modalità partecipate di programmazione, utili per avviare azioni nel corso del 2020 coerenti con i piani e le azioni strategiche individuate e deliberate.

In sintesi, i valori della spesa sono rimasti pressoché invariati rispetto all'anno precedente anche se si è registrato un andamento in riduzione che consente di poter intraprendere le azioni programmate avendo margini adeguati a perseguirle.

---

Di seguito, le risultanze dell'ente per l'anno 2019, come da rendiconto generale approvato.

Allegato 6 al D.M.1 Ottobre 2013 - art. 5 - PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE PER MISSIONI E PROGRAMMI		
BILANCIO RICLASSIFICATO COFOG		
	ESERCIZIO FINANZIARIO 2019	
	Competenza (impegni)	Cassa (pagamenti)
<b>Missione 17 - Innovazione e Ricerca</b>		
<i>Programma 17.1 - Ricerca per il settore della sanità pubblica</i>		
Gruppo COFOG - 07.4 Servizi di Sanità pubblica	80.497.359	75.677.572
<b>Totale Programma 20.1</b>	<b>80.497.359</b>	<b>75.677.572</b>
<b>Totale Missione 17 - Innovazione e Ricerca</b>		
<b>80.497.359</b>		
<b>75.677.572</b>		
<b>Missione 20 - Tutela della Salute</b>		
<i>Programma 20.1 - Prevenzione e promozione della salute umana</i>		
Gruppo COFOG - 07.4 Servizi di Sanità pubblica	79.344.458	74.626.708
<b>Totale Programma 20.1</b>	<b>79.344.458</b>	<b>74.626.708</b>
<b>Totale Missione 20 - Tutela della Salute</b>		
<b>79.344.458</b>		
<b>74.626.708</b>		
<b>Missione 32 - Servizi Istituzionali e Generali delle Amministrazioni Pubbliche</b>		
<i>Programma 002 - Indirizzo Politico</i>		
Gruppo COFOG - 07.4 Servizi di Sanità pubblica	2.207.927	2.050.707
<b>Totale Programma 002</b>	<b>2.207.927</b>	<b>2.050.707</b>
<i>Programma 003 - Servizi e affari generali per le Amministrazioni di competenza</i>		
Gruppo COFOG - 07.4 Servizi di Sanità pubblica	14.755.484	13.696.176
<b>Totale Programma 003</b>	<b>14.755.484</b>	<b>13.696.176</b>
<b>Totale Missione 32 - Servizi Istituzionali e Generali delle Amministrazioni Pubbliche</b>		
<b>16.963.411</b>		
<b>15.746.882</b>		
<b>Missione 33 - Fondi da Ripartire</b>		
<i>Programma 001 - Programma Fondi da ripartire</i>		
Gruppo COFOG - 07.4 Servizi di Sanità pubblica	-	-
<b>Totale Programma 001</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale Missione 33 - Fondi da Ripartire</b>		
<b>-</b>		
<b>-</b>		
<b>Missione 60 - Debiti da finanziamento dell'amministrazione</b>		
<i>Programma 001 - Rimborso prestiti</i>		
Gruppo COFOG - 07.4 Servizi di Sanità pubblica	1.190.589	1.190.589
<b>Totale Programma 001</b>	<b>1.190.589</b>	<b>1.190.589</b>
<b>Totale Missione 60 - Anticipazioni finanziarie</b>		
<b>1.190.589</b>		
<b>1.190.589</b>		
<b>Missione 99 - Servizi Conto Terzi e Partite di giro</b>		
<i>Programma 001 - Programma Spese aventi natura di partite di giro (ritenute erariali, ritenute previdenziali ed assistenziali, ritenute diverse e altre partite di giro)</i>		
Gruppo COFOG - 07.4 Servizi di Sanità pubblica	128.443.795	123.604.139
<b>Totale Programma 001</b>	<b>128.443.795</b>	<b>123.604.139</b>
<b>Totale Missione 99 - Servizi Conto Terzi e Partite di giro</b>		
<b>128.443.795</b>		
<b>123.604.139</b>		
<b>TOTALE GENERALE DELLA SPESA</b>		
<b>306.439.612</b>		
<b>290.845.891</b>		

### 3. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Le modifiche organizzative intervenute negli ultimi mesi dell'anno 2019 all'interno dell'Ente hanno portato alla definizione di un Piano della Performance 2019, adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 1.10.2019 (deliberazione n. 2), che ha voluto comunque rappresentare l'inizio di un nuovo percorso programmatico anche se delineato da un arco temporale estremamente breve. Nel Piano sono stati definiti gli obiettivi strategici di performance organizzativa che, per la prima volta, hanno

riguardato tutte le strutture dell'ente che, in qualità di centri di responsabilità, hanno partecipato, con un processo di condivisione, alla definizione degli obiettivi stessi. La condivisione di quest'ultimi ha costituito, per l'Istituto, un'importante novità, in quanto, la conoscenza specifica di una realtà complessa come quella interna (dovuta alla sua interdisciplinarietà) costituiva un elemento necessario per acquisire informazioni essenziali alla definizione degli obiettivi e dei risultati che l'ente voleva ottenere ("Superamento dei silos interni"). Trattandosi di obiettivi da raggiungere in brevissimo termine, gli stessi sono stati accompagnati dalla definizione di indicatori di tipo binario (SI/NO), in quanto la costruzione di solide basi dati che garantiscano una mappatura dinamica dei principali elementi determinanti la performance dovrà rappresentare uno degli obiettivi strategici dell'ente nel prossimo triennio.

Il primo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato a dicembre 2019, ha rappresentato l'altro momento fondamentale dell'implementazione del ciclo della performance quale strumento di supporto per la misurazione degli obiettivi di cui sopra.

Tanto premesso, la performance dell'ente fa riferimento agli obiettivi strategici così come definiti nel suddetto piano che, per l'anno 2019, sono riferiti ai due momenti del ciclo di vita dell'ente:

- gennaio-settembre 2019: coincide con l'assenza dei vertici dell'ente e quindi degli obiettivi, ma corrisponde alla gestione ordinaria delle varie strutture, come definita nello Statuto o comunque riferibile a conclusioni di obiettivi definiti l'anno precedente;
- ottobre-dicembre 2019: periodo di attività legato ad obiettivi di performance da realizzare nel breve periodo, con la richiesta di un impegno significativo per le strutture coinvolte.

### *3.1 Obiettivi strategici*

Per attivare tutte le azioni necessarie a ridefinire il ciclo della performance all'interno dell'ente, in data 01.10.2019 sono state adottate dal Consiglio di Amministrazione le linee strategiche per gli anni 2019-2022 funzionali alla redazione del Piano Triennale di Attività 2020-2022 e al nuovo Piano triennale della Performance adottato a gennaio 2020. La pianificazione strategica, avviata a partire dall'insediamento formale del Presidente, era mirata al raggiungimento di una maggiore trasparenza ed un incremento della qualità dell'attività dell'Istituto, da tradursi sul piano organizzativo con l'adozione formale di atti amministrativi, nuovi regolamenti per il personale ISS e l'avviamento di nuove opportunità di carriera e progressioni professionali interne, previa istituzione di una Commissione esterna di valutazione.

Inoltre, è stata più volte enfatizzata la volontà dei vertici ISS di rilanciare l'immagine dell'Istituto, quale primario ente pubblico di ricerca nel SSN, pianificando una serie di interventi volti all'incremento del prestigio dell'Ente nell'ambiente della ricerca internazionale, che potesse renderlo maggiormente

attraattivo per i giovani ricercatori.

La performance dell'Ente per il breve periodo 2019, prendendo spunto dalle strategie enunciate nel relativo documento programmatico, è sintetizzabile quale l'insieme delle attività connesse a:

The infographic features a dark grey background with a light grey circle on the left containing the year '2019'. To the right, three bullet points are listed in white text.

- Proiettare l'Istituto nel quadriennio 2020-2023
- Rafforzare il ruolo dell'Istituto quale ente di riferimento per le amministrazioni centrali nazionali ed europee nell'ambito delle attività di tutela della salute pubblica
- Miglioramento dei processi interni per garantire innovazione e qualità

### 3.2 Obiettivi annuali

Gli obiettivi indicati nel Piano della Performance anno 2019, ascrivibili temporalmente all'ultimo trimestre dell'anno, dovevano mirare ad essere il primo passo di un processo riorganizzativo interno dell'Ente legato ad innovazione e qualità anche dal punto di vista gestionale-logistico.

Le attività svolte nel periodo settembre-dicembre 2019, così come definite dai nuovi organi di vertice, sono state concepite per essere il punto di avvio di azioni aventi valore strategico, per la creazione di un ente proattivo in grado di offrire risposte adeguate alle emergenti esigenze della sanità pubblica. Può evincersi, pertanto, che per il 2019 gli obiettivi annuali in linea con le linee di programmazione strategica sono da considerare di propedeutici allo sviluppo delle attività per il medio-lungo periodo.

Nel dettaglio, nel corso dell'anno di riferimento, l'Amministrazione si è impegnata, in un'ottica di progressiva implementazione e gradualità, 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.

Il Sistema è stato costruito su semplici indicatori di tipo binario (SI/NO), sempre nell'ottica di usare l'anno 2019 come vero punto di partenza dello sviluppo del ciclo della performance all'interno dell'Ente e che, per la prima volta, coinvolgesse tutte le strutture anche quelle tecnico-scientifiche.

Infatti, nell'ambito degli obiettivi strategici, sono stati definiti anche gli obiettivi specifici di performance organizzativa che hanno riguardano tutte le unità di struttura dell'ente, quali Centri di Responsabilità dell'Ente su cui definire i risultati attesi ed il relativo indicatore di misurazione.

Gli obiettivi previsti per l'ultimo trimestre 2019, sono evidenziati nel prospetto seguente:

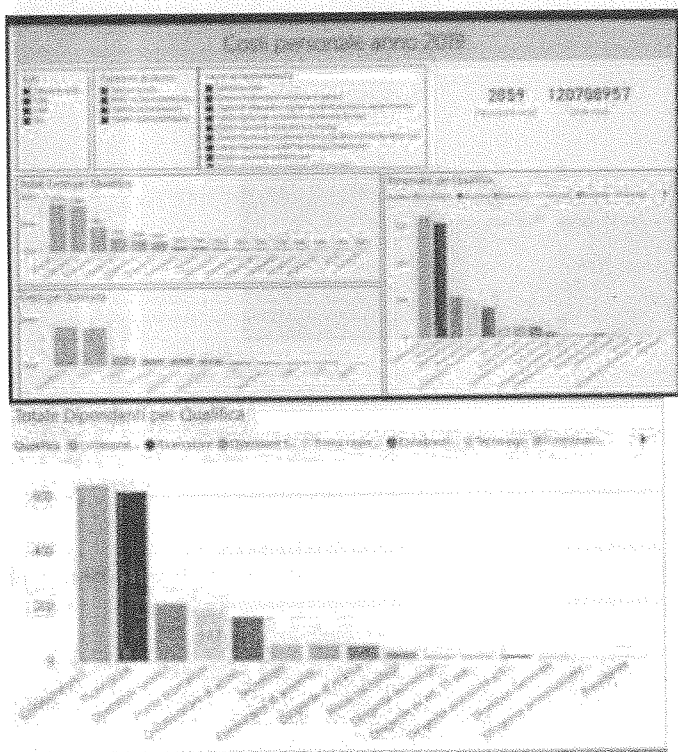
Classi di attività	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi (specifici)	Indicatore	Target		
	Proiettare l'Istituto superiore di Sanità nel quadriennio 2020-2023	Presentazione della nuova strategia dell'ISS	Riunioni con tutti i capi struttura / Incontri con Ministro	15-ott-19		
		Redazione della programmazione triennale delle attività di ricerca corrente	Invio al Ministero della Salute	10-ott-19		
	Rafforzare il ruolo dell'ISS quale ente di riferimento per le amministrazioni centrali nazionali ed europee nell'ambito delle attività di tutela della salute pubblica	Sviluppare le attività di formazione / informazione in sanità pubblica	Emanazione regolamento sulla formazione esterna	31-dic-19		
		Promozione del ruolo dell'Istituto Superiore di Sanità nell'ambito della ricerca scientifica e della sanità pubblica	Creazione nuovo sito web Istituto Superiore di Sanità	31-dic-19		
			Pianificazione della offerta formativa di corsi e convegni dell'Istituto Superiore di Sanità per l'anno 2020	31-dic-19		
	Ricerca istituzionale / Ricerca scientifica / Terza missione	Gestione edile ordinaria e straordinaria	Aggiornamento Piano DVR		31-dic-19	
				Prima fase delle attività di sviluppo e riuso del software di contabilità generale CNR-SIGLA: predisposizione del software in ambiente di test in ISS, migrazione di test, verifica funzionale Argomenti Sigla	31-dic-19	
		Gestione risorse finanziarie		Programma Biennale degli acquisti di beni e servizi annualità 2020-2021: procedure superiori o uguali a 1.000.0000 euro		31-ott-19
		Gestione risorse umane	Anagrafe unica del personale			31-dic-19
Regolamento sui processi formativi del personale interno					31-dic-19	
Predisposizione regolamento accessi					31-dic-19	
Definizione delle politiche di reclutamento personale per gli anni 2019-2020					31-dic-19	
Innovazione e qualità		Gestione e sviluppo azioni in tema di trasparenza ed anticorruzione	Regolamento sul conflitto di interessi		31-dic-19	
		Promozione della parità e delle pari opportunità	Formalizzazione nomina CUG		31-dic-19	
Pianificazione			Adozione Piano della Performance 2019-2021		01-ott-19	
			Adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione Performance		31-dic-19	
Controllo di gestione			Stabilizzazione dei database esistenti e presentazione degli stessi in maniera integrata		31-dic-19	
			Validazione delle risorse umane da parte dei responsabili dei CdR		31-dic-19	
			Validazione delle risorse finanziarie derivanti da specifici finanziamenti (progetti e ricerca corrente) da parte dei responsabili dei CdR		31-dic-19	
		Validazione delle attività e dei prodotti dell'ISS: survey		15-ott-19		
		Validazione delle attività e dei prodotti dell'ISS: analisi dei dati raccolti		15-nov-19		
		Creazione e validazione della tassonomia delle attività e dei prodotti dell'ISS		31-dic-19		



### 3.3 Performance organizzativa complessiva

Il ciclo di gestione della performance è stato oggetto di successivi affinamenti nell'ottica del miglioramento continuo. In attesa delle indicazioni specifiche da parte dell'ANVUR, in prospettiva, sarà necessario interessare ulteriormente, anche con il coinvolgimento dell'OIV, le strutture tecnico scientifiche rispetto a quanto avviato con il Piano 2019 e realizzare una ulteriore progressiva articolazione della performance dell'Ente che consenta di comprendere i fattori che determineranno il raggiungimento degli obiettivi.

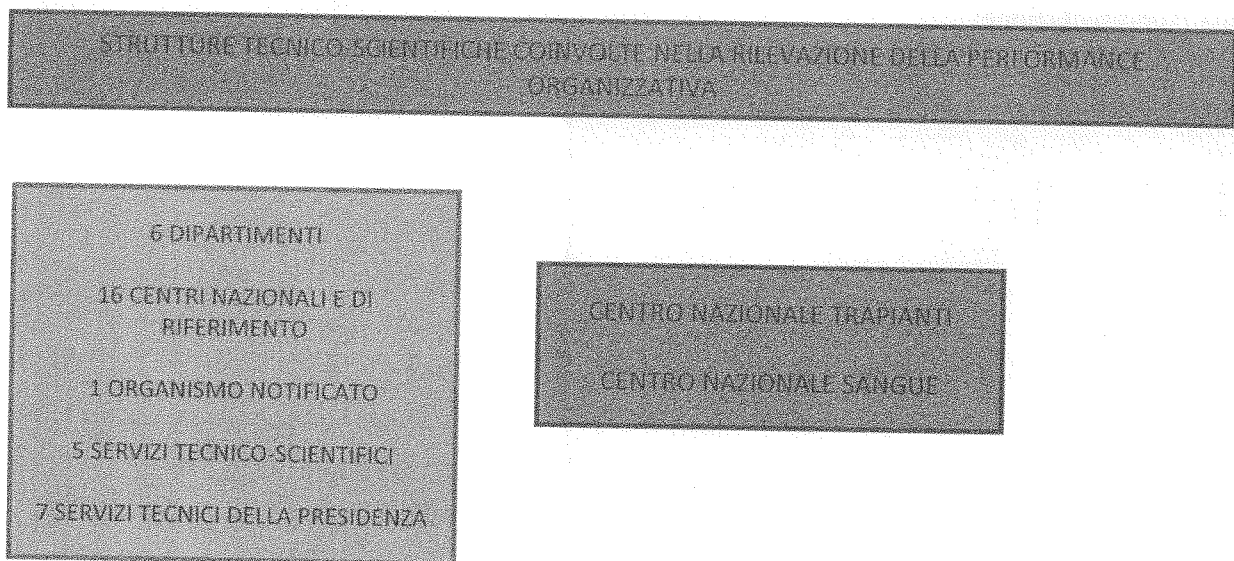
Ad ogni modo, si è cercato di affrontare in maniera più puntuale l'analisi dell'efficienza dell'Ente implementando sistemi di controllo di gestione quali la creazione di un "cruscotto" informatico contenente le prime basi dati riferire ai fattori produttivi primari per la realizzazione degli obiettivi da parte delle singole strutture dell'area tecnico-scientifica. Del suddetto cruscotto si fornisce, di seguito, una rappresentazione:



Nella nuova visione strategica, i Capi-struttura sono stati direttamente coinvolti nel procedimento di valutazione della performance, implicando – per la prima volta - l'assunzione diretta della responsabilità di questi ultimi nella validazione delle risorse umane e finanziarie rese loro disponibili per ciascun Centro/Dipartimento/Servizio rispettivamente posto sotto la loro direzione.

### *Risultati di Performance organizzativa delle Strutture tecnico-scientifiche*

Il Presidente, in attuazione del Piano della Performance, ha assegnato gli obiettivi ai Direttori delle Strutture scientifiche ISS (Dipartimenti/Centri/Servizi) ed ai responsabili dei servizi afferenti alla Presidenza attraverso la condivisione degli stessi nell'ambito di riunioni ufficiali tra i capi struttura. L'assegnazione si è concretizzata nell'invio, a tutte le strutture afferenti all'area tecnico scientifica, di una scheda, contenente all'interno gli obiettivi che le singole strutture dovevano raggiungere per la realizzazione dei singoli obiettivi di performance organizzativa, quale visione di un progetto comune a tutto l'Ente. Di seguito la rappresentazione delle strutture coinvolte:



La scheda inviata a tutte le strutture dell'area tecnico-scientifica per la rilevazione degli obiettivi di performance organizzativa

SCHEDE OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA' - ANNO 2019						
STRUTTURA:						
1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI A PIANI DI SVILUPPO DELL'ENTE						PESO 1)
						60%
Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Codice obiettivo specifico	Obiettivo specifico	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO obiettivo
1	Proiettare l'Istituto superiore di Sanità nel quadriennio 2020-2023	1.2	Redazione della programmazione triennale delle attività di ricerca corrente	Invio Programmazione al Ministero della Salute	30-set-19	40%
2	Rafforzare il ruolo dell'ISS quale ente di riferimento per le amministrazioni centrali nazionali ed europee nell'ambito delle attività di tutela della salute pubblica	2.2	Creazione nuovo sito web Istituto Superiore di Sanità	Presentazione del nuovo sito web	10-dic-19	50%
2	Rafforzare il ruolo dell'ISS quale ente di riferimento per le amministrazioni centrali nazionali ed europee nell'ambito delle attività di tutela della salute pubblica	2.3	Pianificazione della offerta formativa di corsi e convegni dell'Istituto Superiore di Sanità per l'anno 2020	Elenco dei corsi e convegni dell'Istituto Superiore di Sanità per l'anno 2020	31-dic-19	10%
totale						100,00%
2) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI AI PIANI DI MIGLIORAMENTO GESTIONALE						PESO 2)
						40%
Codice obiettivo strategico	Obiettivo strategico	Codice obiettivo specifico	Obiettivo specifico	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO obiettivo
3	Innovazione e qualità	3.13	Validazione delle risorse umane da parte dei responsabili dei CdR	Validazione dei dati all'interno dell'applicativo proposto	31-dic-19	25%
3	Innovazione e qualità	3.14	Validazione delle risorse finanziarie derivanti da specifici finanziamenti (progetti e ricerca corrente) da parte dei responsabili dei CdR	Validazione dei dati all'interno dell'applicativo proposto	31-dic-19	25%
3	Innovazione e qualità	3.15	Validazione delle attività e dei prodotti dell'ISS: compilazione	Compilazione informazioni all'interno dell'applicativo	15-dic-19	35%
3	Innovazione e qualità	3.17	Validazione delle attività e dei prodotti dell'ISS: validazione dati survey	Validazione della tassonomia dell'ente sui dati elaborati dal servizio CORI	31-dic-19	15%
totale						100,00%
<b>TOTALE 1) E 2)</b>						<b>PESO TOTALE 1)+2)</b>
						<b>100,00%</b>
I SUDDETTI OBIETTIVI DOVRANNO ESSERE REALIZZATI CON IL CONTRIBUTO DI TUTTO IL PERSONALE ASSEGNATO ALLA STRUTTURA DI RIFERIMENTO.						
FIRMA DIRETTORE DELLA STRUTTURA:						

La ricaduta degli obiettivi generali e di performance organizzativa, secondo un processo a cascata, è stata affidata a tutti i centri di responsabilità, a partire dalla dirigenza sia amministrativa che tecnico/scientifica. La previsione statutaria, ex art.14, individua, nell'ambito dell'organizzazione dell'area operativa tecnico - scientifica, i Centri e i Dipartimenti quali unità organizzative fondamentali dell'Istituto, articolati in reparti; le strutture in esame sono responsabili dell'attuazione dei programmi di ricerca enucleati nel PTA, secondo gli obiettivi che costituiscono il "core" della programmazione annuale del presente Piano. Di seguito, il riepilogo dei target raggiunti dalle strutture tecnico-scientifiche

OBIETTIVI di PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PIANO PERFORMANCE 2019	Strutture dell'area tecnico-scientifica coinvolte	Output	Obiettivo realizzato
Proiettare l'Istituto Superiore di Sanità nel quadriennio 2020-2023	TUTTE	Inviata al Ministero della Salute la programmazione delle attività di ricerca per gli anni 2020-2023: SI	SI
Rafforzare il ruolo dell'ISS quale ente di riferimento per le amministrazioni centrali nazionali ed europee nell'ambito delle attività di tutela della salute pubblica	TUTTE	Approvazione in data 17.12.2019 del Piano di Offerta Formativa per l'anno 2020: SI	SI
		Lancio del nuovo sito-web in data 10.12.2019 in ambiente di collaudo: SI	SI
Innovazione e qualità: Validazione delle risorse umane e finanziarie da parte dei responsabili dei CdR	TUTTE	Effettuata raccolta dati validati: SI (specifica nella tabella seguente)	SI
Innovazione e qualità: Validazione delle attività e dei prodotti dell'Istituto Superiore di Sanità	TUTTE	Effettuata raccolta dati validati: SI completata	SI

### **Risultati di Performance Organizzativa delle Strutture Amministrative**

Per quanto riguarda le strutture afferenti all'area amministrativa, gli obiettivi di performance organizzativa sono stati finalizzati dal Direttore Generale avvalendosi, per la loro realizzazione, sia degli uffici di direzione centrale che degli uffici dirigenziali di supporto alla Direzione generale, oltre che dei servizi afferenti. Di seguito si riepilogano i target raggiunti rispetto agli obiettivi definiti nel Piano della performance:

OBIETTIVI di PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PIANO PERFORMANCE 2019	Strutture area amministrativa coinvolta	Risultati ottenuti
Creazione nuovo sito web Istituto Superiore di Sanità – partecipazione per la componente informatica	Direzione Generale	Messa in produzione sito web
Aggiornamento piano DVR	Direzione Generale	Nuovo piano DVR
Prima fase delle attività di sviluppo e riuso del software di contabilità generale CNR- SIGLA: predisposizione del software in ambiente di test in ISS, migrazione di test, verifica funzionale Argomenti Sigla	DRUE	Ambiente di test in ISS <a href="http://sigla.iss.it">http://sigla.iss.it</a>
Programma Biennale degli acquisti di beni e servizi annualità 2020-2021: procedure superiori o uguali a 1.000.0000 euro	DRUE	Pubblicato in Amministrazione trasparente

Anagrafe unica del personale	DRUE	Realizzata in ambiente di test
Regolamento sui processi formativi del personale interno	DRUE	Delibera CdA del 17.12.2019
Predisposizione regolamento accessi	Direzione Generale	Disciplina relativa all'accesso del personale non dipendente
Definizione delle politiche di reclutamento personale per gli anni 2019-2020	DRUE	Linee guida delibera del 17.12.2019
Regolamento sul conflitto di interessi – contributo alla stesura	DAG	Predisposizione linee guida
Formalizzazione nomina CUG	Direzione Generale	Decreto DG n. 129 del 29.10.2019
Adozione Piano della Performance 2019-2021	Direzione Generale	Delibera del 01.10.2019
Adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione Performance	Direzione Generale	Delibera del 17.12.2019
Stabilizzazione dei database esistenti e presentazione degli stessi in maniera integrata	Direzione Generale DAG	Realizzazione di un dashboard <a href="http://reports.iss.it/Reports/powerbi/ControlloGestione">http://reports.iss.it/Reports/powerbi/ControlloGestione</a>
Validazione delle risorse umane da parte dei responsabili dei CdR	Direzione Generale	<a href="https://testapplicativi.iss.it/web/pta">https://testapplicativi.iss.it/web/pta</a>
Validazione delle risorse finanziarie derivanti da specifici finanziamenti (progetti e ricerca corrente) da parte dei responsabili dei CdR	Direzione Generale	

### *3.4 Misurazione e valutazione della performance individuale*

Per sviluppare la responsabilizzazione e la collaborazione al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'ente il primo obiettivo è stato quello di coinvolgere i responsabili delle unità organizzative nella definizione degli indicatori, più o meno sfidanti, mediante l'individuazione di un panel degli stessi, calcolandone il peso di misurazione, al fine di realizzare un'interlocuzione concordata.

Anche l'inserimento della comunicazione al responsabile di struttura / personale afferente degli obiettivi annuali da raggiungere (non dal responsabile, ma dall'ente) vuole essere uno strumento per far crescere questo rapporto e dare più valore alla relazione e al lavoro di gruppo.

La performance individuale del restante personale di ricerca viene, invece, considerata quale contributo fornito dai dipendenti alla quota di performance organizzativa assegnata all'unità organizzativa di appartenenza, e dovrà servire a valorizzare il ruolo dei dipendenti, a favorire la crescita professionale, responsabilizzando tutti i livelli nel raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

La valutazione della performance individuale, come già accennato, è attualmente riferita soltanto al personale dirigenziale di livello generale e non generale.

L'obiettivo di miglioramento è riferito all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ovvero a particolari responsabilità od obiettivi specifici assegnati al dirigente.

Per l'anno 2019, anche la dirigenza amministrativa ha avuto una valutazione riferita ai due periodi di attività dell'Istituto: quello commissariale (gen-set 2019) e quello di nuova governance (ott-dic 2019).

La performance della dirigenza si impernia quindi su tre componenti fondamentali:

- A. valutazione conseguita rispetto agli obiettivi assegnati nel Piano (2019)- con attribuzione di un peso del valore percentuale di 50/100 -, in quanto ascrivibili ad attività innovative e urgenti rivolte essenzialmente a garantire un contributo alla performance dell'ente;
- B. valutazione in termini di efficienza nella gestione amministrativa delle unità organizzative di cui si ha la diretta responsabilità nel periodo commissariale - e quindi di assenza di specifici obiettivi-, con l'attribuzione di un peso del valore percentuale di 25/100;
- C. Competenze/comportamento, con attribuzione di un peso del valore percentuale di 25/100.

Si rammenta che il sistema di valutazione della performance individuale ha quale scopo precipuo quello di sostenere e sviluppare le capacità e le competenze individuali nel confronto fra responsabili organizzativi e collaboratori, rappresentando uno strumento indispensabile per il miglioramento della performance organizzativa dell'Ente. Per quanto concerne, invece, i premi economici connessi alla prestazione del personale dirigenziale, secondo quanto previsto dal C.C.N.L. 2016-2018, sono remunerati con la retribuzione di risultato. Nell'Ente, i criteri di erogazione della retribuzione collegata ai risultati sono in attesa dell'ipotesi di contrattazione, in via di elaborazione ai sensi del nuovo C.C.N.L. (perfezionatosi nell'ottobre 2019). Secondo gli obiettivi del Piano della performance 2019, e sulla base del Sistema di Valutazione adottato per la dirigenza amministrativa, la valutazione individuale ha quindi riguardato:

STRUTTURA VALUTATA	OBIETTIVI	VALORE OBIETTIVO	RISULTATO RAGGIUNTO
DIREZIONE GENERALE – Dirigente ufficio affari giuridici e istituzionali	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E QUALITA' 01.10.2019- 31.12.2019	50%	50%
	Obiettivo di performance dell'Amministrazione – ATTIVITA' ORDINARIA PERIODO 1.01.2019-30.09.2019	25%	25%
	Obiettivo di competenze / comportamento	25%	24%
DIREZIONE GENERALE – Dirigente ufficio logistica, progettazione e manutenzione	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E QUALITA' 01.10.2019- 31.12.2019	50%	50%

	Obiettivo di performance dell'Amministrazione – ATTIVITA' ORDINARIA PERIODO 1.01.2019-30.09.2019	25%	25%
	Obiettivo di competenze / comportamento	25%	24%
DIREZIONE CENTRALE DEGLI AFFARI GENERALI – Direttore	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E QUALITA' 01.10.2019-31.12.2019	50%	46%
	Obiettivo di performance dell'Amministrazione – ATTIVITA' ORDINARIA PERIODO 1.01.2019-30.09.2019	25%	25%
	Obiettivo di competenze / comportamento	25%	25%
DIREZIONE CENTRALE DEGLI AFFARI GENERALI – Dirigente ufficio affari generali	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E QUALITA' 01.10.2019-31.12.2019	50%	49%
	Obiettivo di performance dell'Amministrazione – ATTIVITA' ORDINARIA PERIODO 1.01.2019-30.09.2019	25%	24,5%
	Obiettivo di competenze / comportamento	25%	22%
DIREZIONE CENTRALE DEGLI AFFARI GENERALI – Dirigente ufficio contenzioso del lavoro e disciplinare. Applicazione normativa anticorruzione e trasparenza	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E QUALITA' 01.10.2019-31.12.2019	50%	49%
	Obiettivo di performance dell'Amministrazione – ATTIVITA' ORDINARIA PERIODO 1.01.2019-30.09.2019	25%	24,5%
	Obiettivo di competenze / comportamento	25%	22%
DIREZIONE CENTRALE DELLE RISORSE UMANE ED ECONOMICHE - Direttore	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E QUALITA' 01.10.2019-31.12.2019	50%	46%
	Obiettivo di performance dell'Amministrazione – ATTIVITA' ORDINARIA PERIODO 1.01.2019-30.09.2019	25%	25%
	Obiettivo di competenze / comportamento	25%	25%
DIREZIONE CENTRALE DELLE RISORSE UMANE ED ECONOMICHE – Dirigente ufficio bilancio, ragioneria e affari fiscali. Trattamento economico del personale	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E QUALITA' 01.10.2019-31.12.2019	50%	44%
	Obiettivo di performance dell'Amministrazione – ATTIVITA' ORDINARIA PERIODO 1.01.2019-30.09.2019	25%	25%
	Obiettivo di competenze / comportamento	25%	25%

DIREZIONE CENTRALE DELLE RISORSE UMANE ED ECONOMICHE – Dirigente ufficio trattamento giuridico del personale a tempo indeterminato e determinato e relazioni sindacali	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E QUALITA' 01.10.2019-31.12.2019	50%	49%
	Obiettivo di performance dell'Amministrazione – ATTIVITA' ORDINARIA PERIODO 1.01.2019-30.09.2019	25%	25%
	Obiettivo di competenze / comportamento	25%	24%
DIREZIONE CENTRALE DELLE RISORSE UMANE ED ECONOMICHE – Dirigente ufficio reclutamento, borse di studio e formazione	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E QUALITA' 01.10.2019-31.12.2019	50%	45%
	Obiettivo di performance dell'Amministrazione – ATTIVITA' ORDINARIA PERIODO 1.01.2019-30.09.2019	25%	25%
	Obiettivo di competenze / comportamento	25%	24%
DIREZIONE CENTRALE DELLE RISORSE UMANE ED ECONOMICHE – Dirigente ufficio contratti	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E QUALITA' 01.10.2019-31.12.2019	50%	48%
	Obiettivo di performance dell'Amministrazione – ATTIVITA' ORDINARIA PERIODO 1.01.2019-30.09.2019	25%	25%
	Obiettivo di competenze / comportamento	25%	24%
DIREZIONE CENTRALE DELLE RISORSE UMANE ED ECONOMICHE – Dirigente (f.f.) ufficio progetti e convenzioni	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E QUALITA' 01.10.2019-31.12.2019	50%	48%
	Obiettivo di performance dell'Amministrazione – ATTIVITA' ORDINARIA PERIODO 1.01.2019-30.09.2019	25%	25%
	Obiettivo di competenze / comportamento	25%	25%

#### 4. Risultati in termini di trasparenza ed anticorruzione

In materia di trasparenza ed ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009, a seguito della verifica effettuata dall'OIV sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nelle delibere emanate annualmente dall'ANAC non si riscontrano particolari criticità. (<https://amministrazionetrasparente.iss.it>)

Il PNA 2019 ribadisce come sia necessario, al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio corruttivo, che il PTPCT sia coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. In particolare si fa sempre più evidente il necessario collegamento tra PTPCT e Piano della Performance.



Su tali chiare ed indispensabili linee direttrici si è mosso l'Istituto, anche su impulso dell'OIV.

Infatti nel PTPCT 2019/2022 è contenuto un capitolo "Collegamento tra PTPCT e Piano della Performance".

Tra le disposizioni del capitolo particolarmente significativo è il richiamo allo stretto legame tra PTPCT e Performance, tale che possa crearsi realmente un contrasto sfavorevole ad ogni forma di "malamministrazione" e l'affermazione che la prevenzione ed il contrasto alla corruzione di cui alla legge 190/2012 e la promozione della trasparenza e dell'integrità di cui al d.lgs. 33/2013 devono costituire obiettivi strategici ai quali assegnare un valore di cui tener conto nella valutazione annuale di raggiungimento della performance.

Al fine di ottimizzare l'utilizzo dei dati in possesso dell'amministrazione si ritiene che il lavoro di analisi contenuto nell'esame del ciclo di gestione del rischio delle strutture dell'Istituto possa essere utilmente condiviso con il Responsabile del Servizio di Pianificazione e Controllo di Gestione.

## *5. Conclusioni*

L'anno 2019 ha rappresentato per l'Istituto un punto di svolta nella applicazione del ciclo della performance come richiesto dal D.lgs. 150/09, soprattutto per quanto riguarda la condivisione nella definizione degli obiettivi con tutte le strutture sia tecnico-scientifiche che amministrative, oltre che nell'inizio della rilevazione in database organizzati dei dati necessari per la definizione di target e indicatori, rappresentativi dell'attività dell'ente e di conseguenza dei risultati di performance organizzativa che lo stesso si è prefissato di raggiungere. Purtroppo, le criticità riscontrate nel far coincidere gli adempimenti del ciclo della performance con la gestione dell'Ente è dipeso fondamentalmente dai nove mesi di periodo commissariale che non ha consentito una gestione dell'ente in via programmatica per tutta l'annualità. Anche lo sviluppo della performance individuale è continuo oggetto di discussione quale strumento di opportunità di crescita e di cambiamento.

**Il Segretario**

**Il Presidente**