



Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

RELATIVA ALL'ANNO 2019

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Istituto Superiore di Sanità, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n.74/2017, ha esaminato la Relazione sulla performance relativa all'anno 2019, approvata dal C.d.A. con deliberazione n. 5 nella seduta del 18/06/2019 e trasmessa il 22 giugno 2020 unitamente alle schede relative agli Uffici delle Direzioni Centrali dell'Istituto e ai Dirigenti di Staff contenenti un quadro sintetico comprendente gli obiettivi assegnati a ciascun dirigente per il 2019 ed i corrispondenti risultati, attestando per ognuno il grado di raggiungimento degli stessi.

La validazione è stata effettuata sulla base delle indicazioni delle Linee Guida per la Relazione annuale della Performance n. 3/2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Come già evidenziato nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni relativa all'anno 2019, il sistema di *governance* dell'Istituto ha subito nel 2019 un forte cambiamento in quanto il 19.12.2018 il Presidente dell'Istituto ha presentato le proprie dimissioni a far data dal 1 gennaio 2019, con la conseguente nomina di un Commissario, successivamente confermato nel ruolo di Presidente soltanto con DPCM del 29 luglio 2019 ed insediato formalmente il 4/09/2019.

Il 31 marzo 2019 si è verificata la cessazione dell'incarico del Direttore Generale per scadenza del mandato e la nomina del nuovo Direttore è avvenuta con Decreto del Ministro della Salute del 21 maggio 2019.

Nel corso dell'anno è stato rinnovato anche il Collegio dei Revisori dei Conti, alcuni membri del Comitato Scientifico mentre il 31.12.2019 è scaduto il mandato del Consiglio di Amministrazione rinominato in data 2.03.2020.

La definizione degli obiettivi strategici è riferita ai due momenti del ciclo di vita dell'ente:

- gennaio-settembre 2019 periodo commissariale: corrisponde alla gestione ordinaria delle varie strutture, come definita nello Statuto o comunque riferibile a conclusione di obiettivi definiti l'anno precedente; non sono stati conferiti obiettivi di performance ma le strutture hanno condotto la gestione ordinaria sulla base dei compiti a loro assegnati dal regolamento di organizzazione e da quanto era ancora in corso del Piano Triennale di Attività 2017-2019;
- ottobre-dicembre 2019 nuova nuova governance dell'ISS: periodo di attività legato ad obiettivi di performance da realizzare con la definizione del Piano della Performance adottato il 01.10.2019, e conseguente conferimento degli obiettivi sia alle strutture dell'area tecnico-scientifica che dell'area amministrativa nel breve periodo, con la richiesta di un impegno significativo per le strutture coinvolte.

Conseguentemente, anche la definizione degli obiettivi specifici e la valutazione della performance individuale è stata riferita ai due periodi di attività dell'Istituto, quella commissariale e quello di nuova *governance*, con l'attribuzione di pesi diversi, 25% alla prima e 50% alla seconda.

Malgrado l'Istituto abbia potuto iniziare solo negli ultimi mesi dell'anno l'operazione di revisione del sistema di valutazione della performance idoneo a promuovere lo sviluppo organizzativo e il ciclo della performance, sono stati introdotti significativi interventi di miglioramento nell'ambito del ciclo della performance, e segnatamente:

- Obiettivi di performance organizzativa a tutte le Strutture dell'Area Tecnico – Scientifica.
- Adozione del SMVP

Conseguentemente sono state svolte le seguenti attività:

1 Ottobre 2019

- Approvazione delle 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
- Adozione del Piano della Performance 2019 con il quale sono stati definiti gli obiettivi strategici di performance organizzativa che, per la prima volta, hanno riguardato tutte le strutture dell'ente
- Conferimento degli obiettivi di performance a tutte le strutture dell'area tecnico-scientifica
- Conferimento obiettivi di performance a tutte le strutture area amministrativa
- Conferimento obiettivi individuali dirigenza amministrativa

17 Dicembre 2019

- Approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione

Il processo di adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è frutto di un'attenta analisi svolta sul precedente modello sperimentale di misurazione della performance dal Servizio di pianificazione e controllo di gestione e dagli organi di controllo, in particolare dall'OIV dell'Ente. Grazie alle sinergie funzionalmente messe in campo, infatti, è stato possibile affrontare in modo più puntuale l'analisi di impatto dell'azione amministrativa e tecnico-scientifica ed individuare con maggior precisione indicatori e target di riferimento per la valutazione stessa.

In particolar modo, il Servizio di Pianificazione e Controllo di gestione si è occupato, nel periodo ottobre-dicembre 2019 di analizzare i database esistenti presso i vari uffici amministrativi, al fine, tra l'altro, di provvedere alla loro visualizzazione in maniera interattiva e con funzionalità di business intelligence attraverso un'interfaccia abbastanza semplice per consentire ai vertici dell'ISS ed ai responsabili dei centri di responsabilità dell'Istituto di avere un proprio dashboard (pannello di controllo) su alcuni dati.

Tale attività è stata realizzata in collaborazione con il Servizio Informatico e ha riguardato dati relativi a:

- Personale dipendente: sia in termini di unità che di costo
- Personale non dipendente: sia in termini di unità che di costo
- Finanziamenti da terzi per l'esecuzione di specifici progetti di ricerca

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

- 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
- Migliorare i processi interni per garantire innovazione e qualità

Sono state complessivamente coinvolte per l'Area tecnico – scientifica 30 strutture (6 Dipartimenti, 16 Centri Nazionali e di Riferimento, 1 Organismo Notificato, 5 Servizi Tecnico-Scientifici, il Centro Nazionale Trapianti e il Centro Nazionale Sangue) e 7 Servizi Tecnici della Presidenza.

Si riporta di seguito la scheda degli obiettivi assegnati alle suddette strutture

SCHEDA 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%

TOTALE 1) E 2)

PESO TOTALE 1)+2)

100,00%

I SUDDETTI OBIETTIVI DOVRANNO ESSERE REALIZZATI CON IL CONTRIBUTO DI TUTTO IL PERSONALE ASSEGNATO ALLA STRUTTURA DI RIFERIMENTO.

FIRMA DIRETTORE DELLA STRUTTURA:

Si riporta di seguito la scheda relativa alle strutture valutate con i rispettivi indicatori di raggiungimento dei risultati.

Trattandosi di obiettivi da raggiungere in brevissimo termine, gli stessi sono stati accompagnati dalla definizione di indicatori di tipo binario (SI/NO)

OBIETTIVI di PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PIANO PERFORMANCE 2019	Strutture dell'aera 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

Gli obiettivi conferiti nell'ultimo trimestre sono stati definiti con la massima condivisione di tutto il personale dipendente attraverso riunioni ufficiali da parte della Presidenza e Direzione ed hanno richiesto un impegno straordinario da parte di tutto il personale in quanto incentrati alla creazione della struttura di base propedeutica allo sviluppo della cultura della performance nel prossimo triennio. I risultati realizzati, seppur apparentemente ovvi, sono stati per l'Istituto una rivoluzione a partire dalla condivisione e realizzazione degli obiettivi in una logica di lavoro comune e non di "silos". Tali obiettivi si sono aggiunti alle attività ordinarie di tutte le strutture e avevano il carattere della innovazione per l'ente.

Per quanto attiene in particolare alla validazione delle risorse umane da parte dei CdR, il punto di partenza per attuare un sistema di controllo di gestione ed un sistema di valutazione della performance è la qualità e la certezza del dato. Per tale motivo, è stata effettuata la verifica della

qualità di alcuni dati in possesso degli uffici amministrativi così da poterli configurare come data base “owner”. Per quanto riguarda le risorse umane, si è proceduto all’analisi del database utilizzato presso l’ufficio matricola, all’ estrazione dei dati presenti, alla sua ripulitura da errori ed inconsistenze al fine di renderlo fruibile in un’applicazione messa a disposizione dei vari capi struttura per la validazione del dato. Al termine della validazione, si sono avviate le analisi dei dati discordanti per valutare le procedure da rivedere al fine di avere una rappresentazione corretta delle risorse umane presenti presso le varie strutture.

La stessa procedura seguita per le risorse umane, è stata realizzata per le risorse finanziarie messe a disposizione delle varie strutture, sia riguardanti finanziamenti da enti esterni per la partecipazione dei ricercatori a bandi competitivi, sia finanziamenti messi a disposizione dell’Istituto per lo svolgimento delle attività definite nella mission della struttura.

Per quanto riguarda le strutture afferenti all’area amministrativa, sono state complessivamente coinvolte le Strutture afferenti alla Direzione Generale, 3 Servizi di direzione, 2 Direzioni Centrali con 7 Uffici Dirigenziali e sono stati valutati 2 Dirigenti di Prima Fascia e 9 Dirigenti di Seconda Fascia.

Si riporta di seguito la scheda relativa alle strutture valutate con i rispettivi indicatori di raggiungimento dei risultati.

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 http://sigla.iss.it
Programma Biennale degli acquisti di beni e servizi annualità 2020-2021: procedure superiori o uguali a 1.000.0000 euro	DRUE	Publicato 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 http://reports.iss.it/Reports/powerbi/ControlloGestione
Validazione delle risorse umane da parte dei responsabili dei CdR	Direzione Generale	https://testapplicativi.iss.it/web/pta
Validazione delle risorse finanziarie derivanti da specifici finanziamenti (progetti e ricerca corrente) da parte dei responsabili dei CdR	Direzione Generale	

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

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.

Va evidenziato 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%
	Obiettivo di performance dell'ente: INNOVAZIONE E		

DIREZIONE CENTRALE DELLE RISORSE UMANE ED ECONOMICHE – Dirigente ufficio trattamento giuridico del personale a tempo indeterminato e determinato e relazioni sindacali	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%

Si riportano di seguito le schede relative ai Dirigenti valutati con i rispettivi indicatori di raggiungimento dei risultati.

DIREZIONE GENERALE
Affari istituzionali e giuridici

Obiettivo strategico di performance dell'Ente: Valore obiettivo 50%		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
I Obiettivo specifico 80%	Fornire consulenza giuridica in ordine alla stesura dei seguenti regolamenti: a) regolamento accessi; b) regolamento conflitto di interessi; c) regolamento formazione.	80%	50%
II Obiettivo specifico 20%	Curare l'iter per la presentazione dei documenti stessi agli organi collegiali dell'Istituto al fine della loro approvazione	20%	
Obiettivo di performance dell'Amministrazione:		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Obiettivo operativo 25%	Svolgimento delle attività assegnate all'ufficio dal Regolamento di organizzazione	25%	25%
Obiettivo operativo 25%	Competenze/comportamento	Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
	capacità di programmazione/pianificazione	30%	24%
	Problemsolving	15%	
	leadership e relazioni interne	15%	
	competenze tecnico-professionali	40%	

DIREZIONE GENERALE
Ufficio Logistica, progettazione e manutenzione

Obiettivo strategico di performance dell'Ente: INNOVAZIONE E QUALITÀ - Gestione edile ordinaria e Straordinaria		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Valore obiettivo 50%			
I Obiettivo specifico 60%	Collaborare con il RSPP nella stesura dell'aggiornamento del Piano DVR	60%	50%
II Obiettivo specifico 40%	Gestione e manutenzione del patrimonio dell'Ente, all'impiantistica ed alla logistica, dando corso ad azioni ed interventi finalizzati alla manutenzione degli Immobili.	40%	
Obiettivo di performance dell'Amministrazione: attività di gestione ordinaria		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Obiettivo operativo 25%	Svolgimento delle attività assegnate all'ufficio dal Regolamento di organizzazione	25%	25%
Obiettivo operativo 25%	Competenze/comportamento	Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
	capacità di programmazione/pianificazione	30%	24%
	Problemsolving	15%	
	leadership e relazioni interne	15%	
	competenze tecnico-professionali	40%	

Ufficio I - Bilancio, ragioneria e affari fiscali.
Trattamento economico del personale

Obiettivo strategico di performance dell'Ente: INNOVAZIONE E QUALITÀ- Gestione risorse finanziarie		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Valore obiettivo 50%	Fornire supporto nelle attività di sviluppo e riuso del software di contabilità generale CNR SIGLA:		

I Obiettivo specifico 35%	collaborare con gruppi di lavoro alla verifica funzionale dello stesso a seguito della sua installazione come ambiente di test per quanto riguarda i moduli bilancio/ragioneria/gestione magazzino/fiscale /missioni	35%	44%
II Obiettivo specifico 30%	provvedere alla revisione dell'anagrafica terzi presente sul sistema SCI (relativa ai clienti)	24%	
III Obiettivo specifico 35%	procedere alla definizione di un nuovo piano dei conti integrato COFI-COGE.	30%	
Obiettivo di performance dell'Amministrazione: attività di gestione ordinaria		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Obiettivo operativo 25%	Attività ordinaria da Regolamento di organizzazione e funzionamento	25%	25%
	Svolgimento delle attività assegnate all'ufficio dal Regolamento di organizzazione		
Obiettivo operativo 25%	Competenze/comportamento	Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
	capacità di programmazione/pianificazione	30%	25%
	problem solving	15%	
	leadership e relazioni interne	15%	
competenze tecnico-professionali	40%		

Ufficio II -Trattamento giuridico del personale a tempo indeterminato e determinato e relazioni sindacali			
Obiettivo strategico di performance dell'Ente: INNOVAZIONE E QUALITÀ- Gestione risorse umane –Pianificazione Valore obiettivo 50%		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
I Obiettivo specifico 20%	Realizzare l'anagrafe unica del personale	18%	
II Obiettivo specifico 30%	Collaborare con il Direttore DRUE, unitamente al Dirigente dell'Ufficio Reclutamento, borse di studio e formazione,		

	alla redazione delle linee guida per le sotto-indicate materie: reclutamento del personale a tempo determinato nell'ambito dei finanziamenti che l'Istituto riceve per lo svolgimento di specifici progetti/attività	30%	49%
III Obiettivo specifico 25%	Collaborare con il Direttore DRUE alla presentazione del Sistema di Misurazione e Valutazione Performance anno 2019 alle OO.SS.	25%	
IV Obiettivo specifico 25%	Fornire i dati relativi alle unità di personale presenti in Istituto per consentire al Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione la validazione degli stessi	25%	
Obiettivo di performance dell'Amministrazione: attività di gestione ordinaria		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Obiettivo operativo 25%	Attività ordinaria da Regolamento di organizzazione e funzionamento	25%	25%
	Svolgimento delle attività assegnate all'ufficio dal Regolamento di organizzazione		
Obiettivo operativo 25%	Competenze/comportamento	Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
	capacità di programmazione/pianificazione	30%	24%
	problem solving	15%	
	leadership e relazioni interne	15%	
competenze tecnico-professionali	40%		

Ufficio III -Reclutamento, borse di studio e formazione			
Obiettivo strategico di performance dell'Ente: INNOVAZIONE E QUALITÀ- Gestione risorse umane Valore obiettivo 50%		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
I Obiettivo specifico 40%	Proporre il regolamento sui processi formativi del personale interno	30%	
II Obiettivo specifico 20%	Formulare proposte di percorsi formativi del personale interno per l'anno 2020 per obiettivi tematici ritenuti prioritari	20%	
III Obiettivo specifico 20%	Collaborare con il Direttore DRUE, unitamente al Dirigente dell'Ufficio Trattamento giuridico del personale a tempo indeterminato e determinato e relazioni sindacali, alla		45%

	redazione delle linee guida per le sotto-indicate materie: reclutamento del personale a tempo determinato e indeterminato per gli anni 2019-2020 con particolare riguardo agli aspetti legati alle procedure concorsuali	20%	
IV Obiettivo specifico 20%	Collaborare con il Direttore DRUE, unitamente al Dirigente dell'Ufficio Trattamento giuridico del personale a tempo indeterminato e determinato e relazioni sindacali, alla redazione delle linee guida per le sotto-indicate materie: percorsi formativi (dottorati e borsisti)	20%	
Obiettivo di performance dell'Amministrazione: attività di gestione ordinaria		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Obiettivo operativo 25%	Attività ordinaria da Regolamento di organizzazione e funzionamento	25%	25%
	Svolgimento delle attività assegnate all'ufficio dal Regolamento di organizzazione		
Obiettivo operativo 25%	Competenze/comportamento	Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
	capacità di programmazione/pianificazione	30%	24%
	problem solving	15%	
	leadership e relazioni interne	15%	
	competenze tecnico-professionali	40%	

Ufficio IV - Contratti			
Obiettivo strategico di performance dell'Ente: INNOVAZIONE E QUALITÀ Ufficio IV - Gestione risorse finanziarie Valore obiettivo 50%		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
I Obiettivo specifico 50%	Proporre il Programma Biennale degli acquisti di beni e servizi annualità 2020- 2021 di importo superiore ad 1 milione di euro, per la valutazione della sostenibilità finanziaria, e finalizzare i successivi adempimenti previsti dalla normativa di riferimento	50%	48%
II Obiettivo specifico 50%	Predisposizione atti e procedure amministrative finalizzate alle manutenzioni di apparecchiature e impianti di interesse generale		

		45%	
Obiettivo di performance dell'Amministrazione: attività di gestione ordinaria		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Obiettivo operativo 25%	Attività ordinaria da Regolamento di organizzazione e funzionamento	25%	25%
	Svolgimento delle attività assegnate all'ufficio dal Regolamento di organizzazione		
Obiettivo operativo 25%	Competenze/comportamento	Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
	capacità di programmazione/pianificazione	30%	24%
	problem solving	15%	
	leadership e relazioni interne	15%	
	competenze tecnico-professionali	40%	

Ufficio V - Progetti e Convenzioni			
Obiettivo strategico di performance dell'Ente: INNOVAZIONE E QUALITÀ–Gestione risorse umane – Pianificazione Valore obiettivo 50%		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
I Obiettivo specifico 50%	Attuare la prima fase di sviluppo e riuso del software di contabilità generale CNR_SIGLA - collaborazione per modulo progetti di ricerca	45%	48%
II Obiettivo specifico 25%	Fornire i data base relativi alle risorse finanziarie necessari per le attività di validazione degli stessi da parte dei responsabili di struttura (centri/dipartimenti/servizi)	25%	
III Obiettivo specifico 25%	Fornire i data base relativi al personale incaricato dell'ISS (cococo/borsisti/dottorati/tirocinanti/specializzandi) necessari per le attività di validazione degli stessi da parte dei responsabili di struttura (centri/dipartimenti/servizi)	25%	
Obiettivo di performance dell'Amministrazione: attività di gestione ordinaria		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Obiettivo operativo 25%	Attività ordinaria da Regolamento di organizzazione e funzionamento	25%	25%
	Svolgimento delle attività assegnate all'ufficio dal Regolamento di organizzazione		

	Competenze/comportamento	Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Obiettivo operativo 25%	capacità di programmazione/pianificazione	30%	25%
	problem solving	15%	
	leadership e relazioni interne	15%	
	competenze tecnico-professionali	40%	
Ufficio I DAG–Affari Generali			
Obiettivo strategico di performance dell’Ente: INNOVAZIONE E QUALITÀ Valore obiettivo 50%		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
II Obiettivo specifico 25%	Riproporre la formazione del personale addetto all'uso del protocollo informatico in una ottica di registrazione e classificazione dei flussi documentali dell'istituto, per l'analitico reperimento degli stessi nell'ambito dello sviluppo della funzione di controllo di gestione	25%	
Obiettivo di performance dell’Amministrazione: attività di gestione ordinaria Valore obiettivo 25%		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Funzionamento ordinario dell'ufficio e innovazione per adempimenti normativi			
II Obiettivo operativo 5%	Razionalizzazione e riorganizzazione del servizio postale dell’Ente, anche previa valutazione della necessità dell’espletamento ed eventuale avvio di una procedura ad evidenza pubblica per l’affidamento del servizio	5%	
II Obiettivo operativo 5%	Completamento della redazione del “Massimario di conservazione e scarto documentale” dell’Istituto	5%	
III Obiettivo operativo 5%	Ricognizione dello stato di attuazione dell’attività di fascicolazione decentrata nell’ambito del sistema Numix ed eventuale implementazione di ulteriori interventi formativi ritenuti utili	5%	24,5%
IV Obiettivo operativo 5%	Nell’ambito del benessere del personale oltre alle azioni già previste, attuazione delle disposizioni contenute nella direttiva presidenza Consiglio dei Ministri n 2 del 26 giugno “misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG”	4,8%	
V Obiettivo operativo 5%	Competenze/comportamento: Capacità di pianificazione/programmazione, problemsolving, leadership relazioni interne e competenze tecnico-professionali	4,8%	

	Competenze/comportamento	Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Obiettivo operativo 25%	capacità di programmazione/pianificazione	30%	22%
	Problemsolving	15%	
	leadership e relazioni interne	15%	
	competenze tecnico-professionali	40%	

Ufficio II DAG - Contenzioso del lavoro e disciplinare. Applicazione Normativa Anticorruzione e Trasparenza			
Obiettivo strategico di performance dell'Ente: INNOVAZIONE E QUALITÀ Valore obiettivo 50%		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
I Obiettivo specifico 25%	Predisposizione procedura procedimenti disciplinari	25%	49%
II Obiettivo specifico 25%	Collaborare nella definizione e approvazione del regolamento sul conflitto di interessi sulla base delle linee guida definite dal comitato scientifico	24%	
Obiettivo di performance dell'Amministrazione: attività di gestione ordinaria Valore obiettivo 25%		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Funzionamento ordinario dell'ufficio e innovazione per adempimenti normativi			24,5%
Obiettivo operativo 5%	Creazione archivio dei procedimenti disciplinari	5%	
Obiettivo operativo 5%	Definire la procedura in tema di procedimenti disciplinari e promuoverne il contenuto presso le strutture tecniche e amministrative dell'ISS	5%	
Obiettivo operativo 5%	Condivisione delle decisioni in tema di contenzioso del lavoro di interesse generale	5%	
Obiettivo operativo	Curare nell'ambito del PTPCT l'eventuale proposta di miglioramento delle misure di contenimento del rischio	4,8%	

5%	proposte dalla Strutture; individuazione di validi sistemi di monitoraggio		
Obiettivo operativo 5%	Competenze/comportamento: Capacità di pianificazione/programmazione, problemsolving, leadership relazioni interne e competenze tecnico-professionali	4,8%	
Obiettivo operativo 25%	Competenze/comportamento	Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
	capacità di programmazione/pianificazione	30%	22%
	Problemsolving	15%	
	leadership e relazioni interne	15%	
	competenze tecnico-professionali	40%	
Direttore Centrale della Direzione Affari Generali			
Obiettivo strategico di performance dell'Ente: INNOVAZIONE E QUALITÀ		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Valore obiettivo 50%			
I Obiettivo specifico 25%	Messa in campo di misure volte a fornire il benessere del personale	30%	46%
II Obiettivo specifico 10%	Predisposizione procedura procedimenti disciplinari	8%	
III Obiettivo specifico 10%	Collaborare nella definizione e approvazione del regolamento sul conflitto di interessi sulla base delle linee guida definite dal comitato scientifico	8%	
IV Obiettivo specifico 20%	Riproporre la formazione del personale addetto all'uso del protocollo informatico in una ottica di registrazione e classificazione dei flussi documentali dell'istituto, per l'analitico reperimento degli stessi nell'ambito dello sviluppo della funzione di controllo di gestione	5%	
Obiettivo di performance dell'Amministrazione: attività di gestione ordinaria		Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
Valore obiettivo 25%			
Funzionamento ordinario della Direzione e innovazione per adempimenti normativi			25%
Obiettivo operativo 20%	Svolgimento delle attività assegnate all'ufficio dal Regolamento di organizzazione	5%	

Obiettivo operativo 20%	Attività come responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)	20%	
Obiettivo operativo 25%	Competenze/comportamento	Percentuale completamento	Percentuale raggiungimento
	capacità di programmazione/pianificazione	30%	25%
	Problemsolving	15%	
	leadership e relazioni interne	15%	
	competenze tecnico-professionali	40%	

Preso atto di quanto sopra esposto e dopo attento esame, come sopra evidenziato, dalla documentazione relativa agli obiettivi assegnati dalle Direzioni centrali ai Dirigenti degli Uffici e dalla Relazione sulla Performance relativa all'anno 2019 corredata delle griglie di rilevazione contenute nelle Schede degli Obiettivi assegnati, emerge che i dirigenti sono stati valutati nel seguente modo:

- per il raggiungimento degli obiettivi connessi ai processi riorganizzativi finalizzati al rilancio dell'Istituto assegnati nell'ultima parte del 2019 per un peso del 50% del valore complessivo;
- nella parte dell'anno corrispondente alla gestione commissariale i dirigenti sono stati valutati per le attività di gestione ordinaria (25% del peso complessivo);
- per tutto il 2019 per le capacità di programmazione/pianificazione, il *problemsolving*, la *leadership* e relazioni interne e le competenze tecnico-professionali (restante 25%).

Pur essendo il presente documento di validazione relativo all'anno 2019, si ritiene utile contestualizzarlo nel momento storico in cui viene redatto, tenuto conto che l'OIV ha potuto seguire l'evoluzione degli eventi sia nel 2019 che nel 2020.

Gli obiettivi posti a tutto il personale e raggiunti nel 2019 hanno avuto una piena rispondenza nell'efficacia e nella tempestività delle risposte che l'Istituto ha dato nel corso della epidemia da CoViD 19.

Gli obiettivi di performance organizzativa contenuti nel Piano della Performance 2019: *“Proiettare l'Istituto Superiore di Sanità nel quadriennio 2020-2023”* e *“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”* sono stati target pienamente colti nei primi mesi del 2020, in

considerazione del ruolo e dell'attività svolta dall'Istituto nel primo semestre 2020 per fronteggiare l'emergenza sanitaria, sia per quanto attiene l'attività interna, sia per quella rivolta all'esterno, fornendo supporto tecnico scientifico a tutte le istituzioni nazionali.

Tra le attività svolte si possono citare, a titolo esemplificativo:

- La partecipazione dell'ISS come componente del Comitato Tecnico Scientifico e della *Task force* presso il Ministero della Salute;
- L'attività di *preparedness* in termini di monitoraggio valutazione del rischio e pianificazione ed invio di personale specializzato in epidemiologia presso la Regione Lombardia;
- L'avvio delle attività del Laboratorio Nazionale di Riferimento CoViD-19;
- La costituzione di 23 gruppi di lavoro con personale interno a carattere interdisciplinare per la produzione di rapporti ISS CoViD -19 indirizzati al personale sanitario per affrontare i diversi aspetti dell'epidemia;
- Il coordinamento settimanale della Conferenza tecnico-scientifica COVID-19 con autorità regionali, Aziende Sanitarie Locali, istituzioni dedicate all'assistenza clinica, università, unità di crisi.

L' incisiva azione nell'ultimo trimestre del 2019 ha consentito, inoltre, di avere in piena efficienza un sito istituzionale di qualità con una "cliccatissima" pagina web dedicata al coronavirus e la capacità di erogare in periodo di epidemia corsi di formazione in modalità FAD nel periodo dal 28/02/2020 al 28/04/2020 con un totale di 215.877 professionisti del SSN iscritti.

Tutto ciò premesso, l'O.I.V. prende atto della Relazione sulla Performance 2019 approvata dall'Amministrazione e, tenuto conto del lungo periodo commissariale e nel contempo dell'intenso e proficuo lavoro svolto nella seconda parte del 2019 in cui, con il coinvolgimento attivo della componente tecnico scientifica, nonché di quella amministrativa, sono stati assegnati numerosi e articolati obiettivi di rilancio dell'Istituto, che appaiono pienamente raggiunti nonostante il limitato arco temporale assegnato, valida la Relazione oggetto di esame.

Roma, 29 giugno 2020

Prof. Alberto Felice DE TONI

Firmato

Avv. Laura OLIVERI

Firmato

Dott. Sandro CAFFI

Firmato