

# PIANO DELLA PERFORMANCE 2019

ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ



## Indice

LA PRESENTAZIONE DEL PIANO.....	2
1. LA PRESENTAZIONE DELL'ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ.....	2
1.2 L'ORGANIZZAZIONE.....	3
1.3 LE RISORSE UMANE.....	5
1.4 LE RISORSE FINANZIARIE.....	6
2. LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE.....	7
3. LA PROGRAMMAZIONE ANNUALE.....	8
3.1 Gli obiettivi dell'amministrazione ("specifici").....	8
4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	10

## LA PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il piano della performance è un documento programmatico triennale che presenta ed illustra agli stakeholder dell'Ente, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs n.150/2009 e ss.mm.i.i., gli obiettivi strategici ed operativi dell'ente, gli indicatori necessari alla loro misurazione nonché le risorse a disposizione per la loro realizzazione e compatibili con la programmazione di bilancio. Ai sensi delle linee guida per il Piano della performance emanate dal Dipartimento della funzione pubblica, esso si articola in quattro sezioni.

I cambiamenti avvenuti, ed in itinere nel corso dell'anno, negli organi dell'ISS, consentono solo ora la presentazione del presente Piano. Nel corso dell'anno, infatti, sono stati rinnovati il Presidente, i revisori dei conti, alcuni membri del comitato scientifico, ed entro fine anno terminerà il suo mandato il CdA. Con questa premessa il presente documento è finalizzato a definire gli obiettivi del 2019 in coerenza con gli indirizzi della nuova governance dell'ISS ed allo stesso tempo in raccordo con gli obiettivi così come definiti nel Piano Triennale di Attività 2017-2019. La definizione, nel dettaglio, dei nuovi obiettivi strategici 2020-2023 (Piano Triennale di Attività), sarà articolata entro fine anno in coerenza con le linee di indirizzo già identificate (vedi delibera n. 1 del Consiglio di Amministrazione del 01.10.2019 "Indirizzi pluriennali") e raccordando le stesse con l'azione del Consiglio di Amministrazione entrante rispetto a quello in scadenza.

In contemporanea, le strategie definite nel nuovo PTA confluiranno nella presentazione del Piano della Performance 2020-2022 la cui pubblicazione avverrà entro i termini previsti dal D.Lgs n.150/2009 e ss.mm.i.i (31.01.2020). L'aggiornamento sarà sviluppato in una ottica di miglioramento continuo avendo come fine la ottimizzazione dell'intero sistema della Performance.

Il Piano della performance si raccorda, altresì, con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) (approvato con delibera n. 2 del Consiglio di Amministrazione del 27.03.2019) essendo le misure previste da questo documento programmatico, parti integranti del Piano della performance e, soprattutto, degli obiettivi strategici aziendali.

### 1. LA PRESENTAZIONE DELL'ISTITUTO SUPERIORE DI SANITÀ

L'Istituto Superiore di Sanità (ISS) è l'organo tecnico scientifico del SSN ed il principale centro di ricerca, controllo e consulenza scientifico-tecnica in materia di sanità pubblica in Italia che, negli ultimi anni, ha vissuto un'intensa fase di trasformazione normativa e giuridica. Esso opera con autonomia scientifica, statutaria ed organizzativa sotto la vigilanza del Ministero della Salute.

In questa rinnovata ottica, promuovere e tutelare la salute pubblica, attraverso attività di ricerca, sorveglianza, regolazione, controllo, prevenzione, comunicazione, consulenza e formazione, rappresenta la articolata mission dell'ISS. Per perseguirla, l'ISS produce conoscenze mediante la ricerca e la sperimentazione e diffonde le conoscenze e le evidenze scientifiche ai decisori, agli operatori e ai cittadini al fine di tutelare e promuovere la salute pubblica (vision).

Una rappresentazione del sistema di sviluppo della conoscenza in tema di tutela della salute pubblica, è evidenziato nella figura di seguito riportata dove si evidenzia come questo processo strategico per il paese avvenga in collaborazione con istituzioni tecnico scientifiche di tutto il mondo:



## 1.2 L'ORGANIZZAZIONE

Con la modifica al Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Istituto Superiore di Sanità, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 11.04.2018, è stata definita l'attuale assetto organizzativo dell'Ente.

La recente approvazione della creazione di Strutture temporanee di Missione, ha contribuito ad immaginare una realtà interna sempre più orientata verso la revisione delle competenze di ciascuna struttura in un'ottica non esclusiva ma trasversale.

La nuova articolazione può riassumersi con il seguente schema:

**Presidente**  
**Consiglio di Amministrazione**  
**Comitato Scientifico**

**Direzione Generale**

**Area operativa  
tecnico scientifica**

**Area operativa  
amministrativa**



**Direzione Centrale degli Affari Generali**

**Direzione Centrale delle Risorse Umane ed Economiche**

**Centro Nazionale Sangue**

**Centro Nazionale Trapianti**

## 1.3 LE RISORSE UMANE

La dotazione organica dell'Istituto, al 31.12.2018, è rappresentata nella tabella che segue

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
<b>Dirigente Tecnologo</b>			
Dirigente Tecnologo	I	7	1
Primo Ricercatore	II	16	8
Tecnologo	III	42	13
<b>Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca</b>			
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	IV	250	
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	V	174	
Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca	VI	193	30
<b>Operatore Tecnico</b>			
Operatore Tecnico	IV	66	
Operatore Tecnico	V	55	
Operatore Tecnico	VI	89	3
<b>Dirigente Centrale</b>			
Dirigente Centrale		2	
Dirigente		8	
<b>Funzionario di Amministrazione</b>			
Funzionario di Amministrazione	IV	44	
Funzionario di Amministrazione	V	7	3
<b>Collaboratore di Amministrazione</b>			
Collaboratore di Amministrazione	V	95	
Collaboratore di Amministrazione	VI	39	
Collaboratore di Amministrazione	VII	27	
<b>TOTALE</b>		<b>1867</b>	<b>152</b>

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

<b>PROFILO</b>	<b>Unità</b>
<b>Contratti di collaborazione coordinata e continuativa</b>	38
<b>Borse di studio</b>	53
<b>Dottorati di ricerca</b>	46

## 1.4 LE RISORSE FINANZIARIE

L'Istituto, così come definito nel suo Statuto, provvede allo svolgimento delle sue funzioni con mezzi finanziari derivanti:

- Dal contributo finanziario derivante dal bilancio del Ministero della Salute
- Dal contributo derivante dal Fondo Sanitario Nazionale per la ricerca corrente e finalizzata
- Da contributi derivanti dalle Amministrazioni Centrali (altri Ministeri, Regioni, Province Comuni) da altri enti nazionali ed internazionali, pubblici o privati, per lo svolgimento di specifici progetti di ricerca
- Da donazioni
- Dai servizi a pagamento

Negli ultimi anni, la contrazione del contributo ordinario del bilancio dello Stato ha comportato la necessità di ampliare l'attività di partecipazione a bandi competitivi e l'attività dei servizi resi a terzi quali controlli/ispezioni/certificazioni e altro.

Un ciclo della performance integrato, richiede una relazione univoca con il ciclo del bilancio. È ormai prassi consolidata che i due processi di pianificazione debbano essere avviati congiuntamente nel mese di ottobre; pertanto in coerenza con le linee di indirizzo strategiche saranno avviate le fasi di definizione e di negoziazione tra l'amministrazione ed i direttori dei vari Centri di Responsabilità delle modalità con cui realizzare tali linee (performance) e le risorse necessarie. Per definire le risorse economico-finanziarie necessarie per il conseguimento degli obiettivi si considererà: a) il costo del personale strutturato, calcolato sulla base delle ore uomo impiegate (stima fornita dai Dirigenti) e valorizzate in base allo stipendio tabellare; b) i costi aggiuntivi delle risorse finanziarie direttamente imputabili alle attività.

Di seguito, una rappresentazione delle risorse finanziarie gestite dall'Istituto Superiore di Sanità per l'anno 2019:

## Entrate e Spese per Titolo – Bilancio di Previsione anno 2019

ENTRATE PER TITOLO	
	ENTRATE
Avanzo di Amministrazione	43.011.748,11
Totale titolo I - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	500.000,00
Totale titolo II - Trasferimenti correnti	163.676.079,04
Totale titolo III - Entrate extratributarie	3.420.000,00
Totale titolo IV - Entrate in conto capitale (art. 20 + apparecchiature finanziate dal Ministero)	4.003.500,00
Totale titolo VI - Accensione Prestiti (Mutuo Cassa Depositi e Prestiti)	-
<b>TOTALE</b>	<b>215.520.327,15</b>

  

SPESE PER TITOLO	
	SPESE
Totale titolo I - Spese correnti	188.478.873,21
Totale titolo II - Spese in c/capitale	26.200.873,79
Totale titolo IV - Rimborso prestiti (Mutuo Cassa Depositi e Prestiti)	840.580,15
<b>TOTALE</b>	<b>215.520.327,15</b>

## 2. LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE

Il D.lgs. 150/2009 stabilisce che il Ciclo di gestione della Performance delle Pubbliche Amministrazioni si avvia con la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono perseguire.

La pianificazione triennale rappresenta la pianificazione strategica dell'Istituto che a partire dalla sua mission e la sua vision individua le aree strategiche, che rappresentano gli ambiti definiti dalle linee guida ANVUR e recepite dal Ministro della Salute: Ricerca Istituzionale, Ricerca Scientifica e Terza Missione. Il documento che esprime tali concetti è rappresentato dal Piano Triennale delle Attività, che a causa delle motivazioni espresse nella presentazione del presente documento non è stato aggiornato temporalmente, ma che per l'anno 2019 rimane il punto di riferimento per l'ente e dal quale discendono gli obiettivi "strategici". Trattasi quindi di una fase di "transizione" da considerarsi però operativa e quindi in grado di definire obiettivi.

Alla luce delle considerazioni fatte sin qui, la *performance* dell'ente in prospettiva per il triennio 2019-2023 sarà oggetto del nuovo Piano della Performance, mentre per il breve periodo 2019-2020 prendendo spunto dalle strategie già enunciate nel documento programmatico, può essere sintetizzata 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

Tutte le azioni necessarie alla realizzazione di questi obiettivi mirano ad una riorganizzazione interna dell'ente che sia partecipata, integrata e trasversale al fine di renderlo più moderno, più solido e indipendente.



Tanto premesso, la performance dell'ente fa riferimento agli obiettivi strategici così come definiti nel suddetto piano che, per questo periodo, possono non corrispondere alla sola gestione ordinaria delle varie strutture ma, che dovendo essere realizzati nel breve periodo, richiedono un impegno significativo per le strutture coinvolte.

### 3. LA PROGRAMMAZIONE ANNUALE (2019)

#### 3.1 Gli obiettivi dell'amministrazione ("specifici")

Nell'ambito del sopra menzionato obiettivo strategico, sono stati definiti degli obiettivi specifici di performance organizzativa che riguardano tutte le unità di struttura dell'ente che a partire da questo documento rappresenteranno i Centri di Responsabilità dell'Ente su cui definire i risultati attesi ed il relativo indicatore di misurazione.

Gli obiettivi strategici per l'anno 2019 definiti dal recente insediamento dei nuovi organi di vertice come sopra descritto, vengono traslati nella definizione degli obiettivi specifici attraverso l'attuazione di un processo di condivisione con tutto il personale appartenente alle varie strutture che saranno considerati Centri di Responsabilità nella realizzazione degli stessi. La condivisione degli obiettivi costituisce una importante novità, in quanto, la conoscenza specifica di una realtà complessa come quella dell'ISS è necessaria per acquisire informazioni dettagliate sulle attività svolte e quindi permettere una simulazione dei risultati che l'ente vuole ottenere ("Superamento dei *silos* interni").

In questo approccio alla performance, costruita con la collaborazione di tutte le strutture dell'ente, considerando sempre un tempo molto breve per il suo raggiungimento, gli indicatori per la maggior parte utilizzati sono solo di tipo binario (SI/NO) in quanto la costruzione di solide basi dati che garantiscano una mappatura dinamica dei principali elementi che determinano la performance rappresentano il presupposto per la proiezione verso indicatori di impatto e risultato.

Gli obiettivi previsti per la fine dell'anno 2019, sono evidenziati nel prospetto seguente:

Classi di attività	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi (specifici)	Indicatore	Target	
Ricerca istituzionale / Ricerca scientifica / Terza missione	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	
	Innovazione e qualità	Gestione edile ordinaria e straordinaria	Aggiornamento Piano DVR	31-dic-19	
		Gestione risorse finanziarie	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	
			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	
		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	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	

## **4. DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La ricaduta degli obiettivi strategici e di performance organizzativa saranno, secondo un processo a cascata assegnati su tutti i centri di responsabilità, a partire dalla dirigenza sia amministrativa che tecnico/scientifica.

La performance individuale sarà considerata quale contributo fornito dai dipendenti alla quota di performance organizzativa assegnata al Centro di Responsabilità, e dovrà servire a valorizzare il ruolo dei dipendenti, a favorire la loro crescita professionale e a responsabilizzare tutti i livelli nel raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

Per attuare quanto sopra, è in fase di elaborazione un nuovo Sistema di misurazione e Valutazione della Performance che, oltre a ridefinire i criteri di selettività, il merito e la produttività dei dirigenti amministrativi, dovrà definire i criteri di valutazione del personale dei livelli. Su quest'ultimo punto, la base di partenza è rappresentata dai criteri in corso di utilizzo nella contrattazione integrativa per il Fondo Accessorio anno 2018, e gli stessi saranno rivisti nell'ottica di valutare il miglioramento del livello di efficacia dei vari Centri di Responsabilità, attraverso i risultati conseguiti dai dipendenti nell'ambito degli obiettivi assegnati alla Struttura stessa.