

**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA**
Via Bologna, 148 TORINO

Delibera del Direttore Generale n. 100 del 25/05/2021

S.S. Strategie e performance aziendali

Proposta n. 106 del 13/05/2021

Oggetto: Approvazione Relazione Annuale sulla Performance Anno 2020

Il Direttore Generale facente funzione Dott. Angelo Ferrari, titolare dell'ufficio ai sensi dell'art. 3 comma 6 del Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502

- esaminata la proposta di deliberazione del Responsabile della Struttura proponente che attesta la regolarità della stessa in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità dell'atto;
- ritenuto di dover adottare in merito i provvedimenti necessari, ai sensi dell'art. 7 dell'accordo tra le Regioni Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta, allegato alla Legge Regionale del Piemonte n. 13 del 6 ottobre 2014;
- sentito il parere consultivo del Direttore Amministrativo Dott. Bruno Osella, per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 9 comma 4 dell'accordo tra le Regioni, allegato alla Legge Regionale del Piemonte n. 13 del 6 ottobre 2014

DELIBERA

di approvare integralmente la proposta appresso riportata e di disporre l'esecuzione e la pubblicazione all'albo dell'Istituto per 10 giorni consecutivi (allegato 1 composto da nr. 36 pagine)

IL DIRETTORE GENERALE F.F.
(Dott. Angelo Ferrari)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Bruno Osella)

Presente Favorevole _____

Il presente atto è immediatamente eseguibile - Pubblicato all'Albo dell'Istituto il 25/05/2021
Il Responsabile della S.S. Servizi Generali
(Dott.ssa Cristina Cerutti)

Approvazione Relazione Annuale sulla Performance Anno 2020

IL DIRETTORE GENERALE FACENTE FUNZIONE

Constatato che è vacante l'ufficio del Direttore Generale dell'Istituto;

rilevato che il D.Lgs.n.502 del 30.12.1992 all'art.3 comma 6 dispone che "...in caso di vacanza dell'ufficio o nei casi di assenza o impedimento del Direttore Generale, le relative funzioni sono svolte dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Sanitario su delega del Direttore Generale o, in mancanza di delega, dal Direttore più anziano per età...";

richiamata la delibera n.1 del 07/01/2019 "Preso atto vacanza dell'ufficio del Direttore Generale e conseguente esercizio delle funzioni in capo al Direttore Sanitario Dott. Angelo Ferrari";

visto il d.Lgs. n. 150 del 27/10/2009, recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione;

vista la Deliberazione del Direttore Generale F.F. n. 19 del 22 gennaio 2020 con cui è stato approvato il Piano delle Performance per il triennio 2020 - 2022, nel quale la Direzione ha individuato le strategie di gestione per il triennio;

visti gli obiettivi assegnati alle strutture complesse sanitarie e amministrative e le strutture semplici di staff per l'anno 2020;

preso atto del verbale del Nucleo di Valutazione per l'esame sul raggiungimento degli obiettivi delle sedute del 12 febbraio 2021;

vista la delibera del Direttore Generale n. 46 del 25.02.2021 avente per oggetto "Valutazione raggiungimento obiettivi delle strutture aziendali anno 2020 e conseguenti provvedimenti";

visto l'art. 10, comma 1, lett. b) del d.lgs 150/2009, così come modificato dal d.lgs 74/2017, che prevede che entro il 30 giugno di ogni anno le amministrazioni redigano e pubblichino sul proprio sito istituzionale la Relazione annuale sulla performance;

considerato che tale relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico – amministrativo e validata dal Nucleo di Valutazione;

tenuta presente la Nota circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la Valutazione della Performance – Prot. n. 19433295 del 29.03.2018 che rimarca l'iter descritto per tutte le Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 20 marzo 2001, n. 165;

vista l'allegata Relazione finale sul piano delle performance 2020, parte integrante e sostanziale del presente atto;

DELIBERA

1. di approvare l'allegata Relazione annuale sulla performance anno 2020, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di far validare la Relazione annuale sulla performance anno 2020, successivamente all'approvazione, dal Nucleo di Valutazione dell'Istituto;
3. di disporre che la Relazione finale sul piano della performance venga pubblicata sul sito internet istituzionale al fine di garantire la massima trasparenza in ordine ai risultati conseguiti dall'Ente nel corso dell'anno 2020, entro il 30 giugno 2021.

Sigla estensore	Si attesta la regolarità del procedimento svolto e la correttezza del presente atto deliberativo, nonché la regolarità contabile dello stesso. IL RESPONSABILE PROPONENTE (.....)
--------------------	---

IZSTO

Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta

www.izsto.it

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Approvata con Delibera del Direttore Generale f.f. n. 100 del 25.05.2021

Premessa

L'art. 10, comma 1, lettera b) del d.lgs 150/2009, così come modificato dal d.lgs 74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche redigano e pubblichino sul proprio sito istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente - Performance, la Relazione annuale sulla Performance.

A livello della singola amministrazione è stata prevista l'istituzione di un Organismo indipendente di valutazione (OIV) o Nucleo di Valutazione (NdV), con il compito di promuovere, garantire, monitorare, validare e controllare la correttezza dei processi relativi al ciclo della performance.

IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Un'analisi, seppur sommaria, del contesto esterno di riferimento dell'Istituto permette una maggior interpretazione dei dati relativi all'Istituto.

L'Istituto, ente di diritto pubblico, svolge la propria attività per lo Stato, le Regioni Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta e per le aziende sanitarie locali esistenti nel territorio delle tre regioni.

Garantisce le proprie prestazioni e la collaborazione tecnico e scientifica in materia di sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare.

La sede legale dell'Istituto si trova a Torino in via Bologna n. 148. Nel territorio delle tre regioni sono altresì attive n. 3 strutture complesse che al loro interno sono suddivise complessivamente in n. 10 strutture semplici (le sezioni).

Il territorio di riferimento è così composto:

Regione	Popolazione residenti	Superficie km ²	Densità abitanti/km ²	Numero Comuni	Numero Province
Piemonte	4.311.217	25.387,07	169,8194	1.181	8
Liguria	1.524.826	5.416,21	281,5301	234	4
Valle d'Aosta	125.034	3.260,90	38,3434	74	1
Totale	5.961.077	34.064,18	174,9955	1.489	13

- dati al 1.01.2021

Il territorio è corrispondente all' 11,27% di quello nazionale, caratterizzato da una densità abitativa (abitanti/km²) più bassa rispetto alla media nazionale (200).¹

La superficie è così suddivisa:

Zone collinari

Regione	Superficie (ha)	Percentuale sul totale Italia
Piemonte	769.848	6,1%
Liguria	189.211	1,5%
Valle d'Aosta	0	0%

Zone montuose

Regione	Superficie (ha)	Percentuale sul totale Italia
Piemonte	1.098.677	10,4%
Liguria	189.211352.813	3,3%
Valle d'Aosta	0326.322	3,1%

¹ Fonte dati: www.tuttoitalia.it

Zone pianeggianti

Regione	Superficie (ha)	Percentuale sul totale Italia
Piemonte	671.458	9,6%
Liguria	0	0%
Valle d'Aosta	0	0%

Zona marina

Lo sviluppo costiero della penisola italiana e delle sue isole si aggira sui 7458 km.

Il mar Ligure attraversa tutte e quattro le province liguri di Savona, Imperia, Genova e La Spezia, per una lunghezza complessiva di circa 330 km.

Gli allevamenti presenti nel territorio di competenza dell'Istituto sono così ripartiti nelle tre regioni²:

² Fonte: - BDN (banca dati nazionale) al 31/12/2018

BOVINI LIGURIA

Anagrafe Nazionale Zootecnica - Statistiche

ALLEVAMENTI E CAPI BOVINI E BUFALINI PER ORIENTAMENTO PRODUTTIVO

DATA RIFERIMENTO: 31/12/2020
 REGIONE: LIGURIA
 ASL: Tutte
 COMUNE: Tutte

12.342
 NUMERO CAPI

1.056
 NUMERO ALLEVAMENTI

CONSISTENZA ALLEVAMENTI IN PERCENTUALE SUL TOTALE

Orientamento	Numero	Percentuale
ALTRE FINALITÀ	221	22.1%
LATTE	835	77.9%

CONSISTENZA CAPI IN PERCENTUALE SUL TOTALE

Orientamento	Numero	Percentuale
ALTRE FINALITÀ	2351	19.1%
LATTE	9991	80.9%

02/01/2021

Anagrafe Nazionale Zootecnica - Statistiche

"Dati forniti dalla BDN dell'Anagrafe Zootecnica istituita dal Ministero della Salute presso il CSN dell'Istituto "G. Caporale" di Teramo".

SUINI LIGURIA

Documentazione | Forme al pascolo | Login

Anagrafe Nazionale Zootecnica - Statistiche



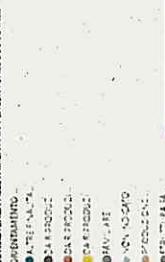
Home | Anagrafe Nazionale Zootecnica - Dati

Consistenza allevamenti suini - Consistenza allevamenti e capi per orientamento produttivo - Consistenza allevamenti e capi per tipo di allevamento

ALLEVAMENTI E CAPI SUINI PER ORIENTAMENTO PRODUTTIVO

DATA RIFERIMENTO: 31/12/2020
 MODALITÀ ALLEVAMENTO: Tutte
 REGIONE: LIGURIA
 ASL: Tutte
 COMUNE: Tutte

CONSISTENZA ALLEVAMENTI IN PRECENTUALE SUL TOTALE



CONSISTENZA CAPI IN PRECENTUALE SUL TOTALE



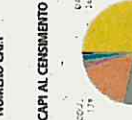
551

NUMERO ALLEVAMENTI



1.087

NUMERO CAPI



CATEGORIE DI LUOGHI DAL CENSIMENTO



Data elaborati il 31/12/2020 per ciascun allevamento e consistenza l'ultimo censimento valido alla data di riferimento

"Dati forniti dalla BDN dell'Anagrafe Zootecnica istituita dal Ministero della Salute presso il CSN dell'Istituto "G. Caporale" di Teramo".

SUINI PIEMONTE



Anagrafe Nazionale Zootecnica - Statistiche

Ministero della Sanità

Consistenza allevamenti e capi per orientamento produttivo

ALLEVAMENTI E CAPI SUINI PER ORIENTAMENTO PRODUTTIVO

DATA RIFERIMENTO: 31/12/2020
 REGIONE: PIEMONTE
 ASL: Tutte
 MODALITÀ ALLEVAMENTO: Tutte
 COMUNE: Tutte

CONSISTENZA ALLEVAMENTI IN PERCENTUALE SUL TOTALE



CONSISTENZA CAPI IN PERCENTUALE SUL TOTALE



NUMERO ALLEVAMENTI



NUMERO CAPI



CATEGORIE DI IMMAI DAL CENSIMENTO



Dati elaborati il 31/12/2020 per ciascun allevamento si restituisce l'ultimo censimento valido alla data di riferimento.

"Dati forniti dalla BDN dell'Anagrafe Zootecnica Istituita dal Ministero della Salute presso il CSN dell'Istituto "G. Caporale" di Teramo".

SUINI VALLE D'AOSTA



Anagrafe Nazionale Zootecnica - Statistiche

Agri > Zootecnia > Suini

Consistenza allevamento e capi per orientamento produttivo

ALLEVAMENTI E CAPI SUINI PER ORIENTAMENTO PRODUTTIVO

DATA RIFERIMENTO: 31/12/2020
 REGIONE: VALLE D'AOSTA
 ASL: Tutte
 MODALITÀ ALLEVAMENTO: Tutte
 COMUNE: Tutte

NUMERO ALLEVAMENTI: 111

NUMERO CAPI: 76

CONSISTENZA ALLEVAMENTI IN PERCENTUALE SUL TOTALE



CONSISTENZA CAPI IN PERCENTUALE SUL TOTALE



NUMERO ALLEVAMENTI



NUMERO CAPI AL CENSIMENTO



CATEGORIE DI IMMAU DAL CENSIMENTO



Dati elaborati il 31/12/2020 per ciascun allevamento e condotta l'ultimo censimento valido alla data di riferimento.

"Dati forniti dalla BDN dell'Anagrafe Zootecnica istituita dal Ministero della Salute presso il CSN dell'Istituto "G. Caporale" di Teramo".

Consistenza allevamenti avicoli al 31/12/2020

("Dati forniti dalla BDN dell'Anagrafe Zootecnica istituita dal Ministero della Salute presso il CSN dell'Istituto "G. Caporale" di Teramo")

Regione Piemonte

SPECIE	ORIENTAMENTO PRODUTTIVO	NUMERO ALLEVAMENTI	NUMERO CAPI
GALLUS GALLUS	POLLAME DA CARNE	319	5.931.070
GALLUS GALLUS	PRODUZIONE UOVA DA CONSUMO	217	2.137.952
GALLUS GALLUS	RIPRODUTTORI	31	459.209
GALLUS GALLUS	SVEZZAMENTO	15	20.513
TACCHINI (MELEAGRIS GALLOPAVO)	POLLAME DA CARNE	21	452.881
TACCHINI (MELEAGRIS GALLOPAVO)	SVEZZAMENTO	2	17
ANATRE	POLLAME DA CARNE	11	17.417
AVICOLI MISTI	POLLAME DA CARNE	45	74.095
FARAONE	POLLAME DA CARNE	43	103.866
OCHE	POLLAME DA CARNE	8	98
QUAGLIE	POLLAME DA CARNE	2	0
RATITI	POLLAME DA CARNE	3	10
ALTRI		70	0
TOTALE		787	9.197.128

Regione Liguria

SPECIE	ORIENTAMENTO PRODUTTIVO	NUMERO ALLEVAMENTI	NUMERO CAPI
GALLUS GALLUS	POLLAME DA CARNE	6	1045
GALLUS GALLUS	PRODUZIONE UOVA DA CONSUMO	66	44.293
GALLUS GALLUS	SVEZZAMENTO	4	9.241
FARAONE	POLLAME DA CARNE	2	64
ALTRI		8	0
TOTALE		86	54.643

Regione Valle d'Aosta

SPECIE	ORIENTAMENTO PRODUTTIVO	NUMERO ALLEVAMENTI	NUMERO CAPI
GALLUS GALLUS	POLLAME DA CARNE	2	1300
GALLUS GALLUS	PRODUZIONE UOVA DA CONSUMO	2	5.095
AVICOLI MISTI	POLLAME DA CARNE	1	80
TOTALE		5	6.475

IL CONTESTO INTERNO

Compiti Primari dell'Istituto

- Controllo e prevenzione delle malattie degli animali e delle zoonosi
- Controllo della qualità e della sicurezza degli alimenti di origine animale
- Controlli sugli alimenti di origine vegetale trasformati e non
- Controlli sui mangimi
- Ricerca scientifica
- Epidemiologia e analisi del rischio
- Genetica Molecolare a fini epidemiologici e forensi
- Protezione ambientale
- Gestione delle emergenze sanitarie
- Consulenza specialistica veterinaria
- Attività formativa specialistica
- Comunicazione

Laboratori Internazionali di riferimento



Laboratorio Europeo di riferimento per le encefalopatie spongiformi trasmissibili-malattie neurodegenerative (EURL TSE)



Laboratorio di Riferimento OIE per la scrapie

Centri di Referenza Nazionali



CENTRO DI REFERENZA
PER LA SORVEGLIANZA
E IL CONTROLLO DEGLI
ALIMENTI PER GLI ANIMALI

CREAA Centro di referenza nazionale per la sorveglianza e il controllo degli alimenti per gli animali



CENTRO DI REFERENZA
PER LE ENCEFALOPATIE ANIMALI

CEA Centro di referenza nazionale sulle encefalopatie animali e neuropatologie comparate



CENTRO DI REFERENZA
NAZIONALE PER LE MALATTIE
DEGLI ANIMALI SELVATICI
Sezione Veterinaria - 10128 TORINO

CERMAS Centro di referenza nazionale per le malattie degli animali selvatici



CENTRO
DI REFERENZA
NAZIONALE
PER L'ONCOLOGIA
VETERINARIA
E COMPARATA
Sezione Liguria
12030 PALU' - GENOVA

CEROVEC Centro di referenza nazionale per l'oncologia veterinaria e comparata

CIB



CIBA Centro di Referenza Nazionale per le Indagini Biologiche sugli Anabolizzanti Animali



C.RE.DI.MA. Centro di Referenza Nazionale per le Indagini Diagnostiche sui Mammiferi marini spiaggiati



CRENARIA

CENTRO DI REFERENZA NAZIONALE
PER LA RILEVAZIONE NEGLI ALIMENTI
DI SOSTANZE E PRODOTTI CHE
PROVOCANO ALLERGIE O INTOLLERANZE

CRENARIA Centro di Referenza Nazionale per la rilevazione negli alimenti di sostanze e prodotti che provocano allergie o intolleranze.

Laboratori Nazionali di riferimento



Laboratorio Nazionale di Riferimento per gli Stafilococchi coagulasi positivi, compreso *Staphylococcus aureus*

Laboratorio Nazionale di Riferimento per gli stafilococchi coagulasi positivi compreso *S. aureus*



National Reference Laboratory for Animal Protein in Feedingstuffs

Laboratorio Nazionale di Riferimento per le proteine animali nei mangimi



National Reference Laboratory for Food Additives

Laboratorio Nazionale di Riferimento per gli additivi impiegati nell'alimentazione animale



National Reference Laboratory for Heavy Metals in Food

Laboratorio Nazionale di Riferimento per i metalli pesanti nei mangimi



National Reference Laboratory for Pesticides Residues in Cereals and Feed

Laboratorio Nazionale di Riferimento per i pesticidi nei cereali e nei mangimi



CENTRO DI RIFERENZA PER LE ENCEFALOPATIE ANIMALI

Centro di referenza nazionale per lo studio e le ricerche sulle encefalopatie animali e neuropatologie comparate (CEA)

Centri Regionali



Centro Apistico Regionale



Centro di Referenza Regionale animali esotici



Osservatorio Epidemiologico Veterinario Regionale



Centro di Riferimento per la Tipizzazione delle Salmonelle



Centro Regionale Allergie e Intolleranze Alimentari

L'illustrazione delle attività è contenuta nel sito dell'Istituto (www.izsto.it) dove nelle specifiche sezioni sono descritte le attività dei laboratori.

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta annovera tra i compiti istituzionali la **ricerca sperimentale** in sanità animale, sicurezza alimentare, igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche e benessere animale. In ambito nazionale l'Istituto partecipa infatti a numerosi progetti di ricerca finalizzata³ e corrente⁴ finanziati dal Ministero della Salute con il Fondo Sanitario Nazionale. Attraverso la ricerca finalizzata il Ministero intende attuare gli obiettivi prioritari, biomedici e sanitari, individuati dal Piano Sanitario Nazionale⁵ e attraverso la ricerca corrente intende sviluppare nel tempo le conoscenze fondamentali in settori specifici della biomedicina e della sanità pubblica.

Consapevoli del ruolo strategico che la ricerca ricopre, l'Istituto attua una politica finalizzata a favorire lo sviluppo dell'attività di ricerca a valorizzarne i risultati, incoraggiando e strutturando iniziative volte a rafforzare le capacità di attrazione di fondi di ricerca acquisiti da finanziatori diversi dal Ministero come la Comunità Europea e gli enti privati nazionali ed internazionali.

³ La ricerca finalizzata, finanziata dal Ministero della salute è uno dei principali strumenti per il conseguimento degli obiettivi delle politiche del Servizio Sanitario Nazionale (www.salute.gov.it).

⁴ La ricerca corrente è l'attività di ricerca scientifica diretta a sviluppare nel tempo le conoscenze fondamentali in settori specifici della biomedicina e della sanità pubblica (www.salute.gov.it).

Sul sito dell'Istituto si possono visualizzare le ricerche in cui l'Istituto è capofila e quelle in cui è associato, oltre alle collaborazioni e pubblicazioni. Nella pagina Amministrazione Trasparente – Dati ulteriori – è possibile prendere visione di tutte le ricerche concluse e leggere i risultati delle stesse nell'abstract.

Il personale dell'IZSTO

I dati relativi al personale sono al **31.12.2020** e comprendono il personale a tempo indeterminato, determinato e ricercatori. In totale il personale è n. 439: n. 418 dipendenti e n. 21 ricercatori assegnati alla S.C. Ricerca, Piani e Coordinamento dei Centri di Referenza.

La soddisfazione del cliente

L'Istituto possiede un sistema di rilevazione della soddisfazione dell'utenza on line, presente nella carta dei servizi.

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta, nel primo semestre 2020, ha predisposto con il Laboratorio Management e Sanità della Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, un questionario anonimo e su base volontaria finalizzato ad un'indagine di soddisfazione sui servizi di analisi e formazione che erogiamo, con la finalità di valorizzare i punti di forza e migliorare i punti di debolezza.

I risultati dell'indagini sono visibili sulla pagina Amministrazione Trasparente, al seguente link: http://trasparenza.izsto.it/wp-content/uploads/Valutazione-utenza_final_invio.pdf

IL CICLO DELLA GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Capo II del Titolo II del d.lgs 150/2009, così come modificato dal d.lgs 74/2017, disciplina il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi: programmazione, pianificazione, monitoraggio, valutazione e misurazione, con esito finale nella premialità e nella rendicontazione alla PA e ai cittadini.

L'art. 4, comma 2 lettera a) prevede, in tale prospettiva, la definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato con i rispettivi indicatori. Seguono la fase dell'assegnazione delle risorse necessarie, la valutazione e l'erogazione di incentivi economici conseguenti alle valutazioni.

Il ciclo di gestione della performance si conclude con la rendicontazione dei risultati nei confronti degli organi di indirizzo politico amministrativo e nei confronti dei destinatari dei servizi.

In concreto, la definizione degli obiettivi avviene ad opera degli organi di indirizzo politico amministrativo, sentiti i vertici delle amministrazioni e i dirigenti delle singole unità organizzative (cfr. l'art. 5).

Gli obiettivi debbono essere pertinenti ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione; devono essere precisi e misurabili, riferibili normalmente ad un periodo annuale, comparabili con il trend di produttività del triennio precedente.

Il monitoraggio, disciplinato dal successivo art. 6, è volto alla verifica in corso d'opera del perseguimento degli obiettivi assegnati con la possibilità di adottare interventi correttivi.

La valutazione della performance ha cadenza annuale e viene effettuata:

- dall'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione di cui ogni amministrazione dovrà dotarsi (cfr. l'art. 14);
- dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, competenza assegnata con il decreto legge n. 90 del 2014 (convertito nella legge n. 114/2014) che ha trasferito tale competenza prima in capo alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT), poi divenuta Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)
- dai singoli dirigenti delle unità organizzative interessate dal ciclo della performance (art. 39).

Peraltro, il ciclo di misurazione della performance deve essere regolamentato con provvedimento da assumersi da parte di ciascuna amministrazione denominato dal Decreto: "Sistema di misurazione e valutazione della Performance"; detto sistema dovrà individuare le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance. Il sistema di misurazione e valutazione è stato validato e pubblicato nella sezione Performance della pagina Amministrazione Trasparente del sito.

Il ciclo della gestione della performance all'interno dell'Istituto è normato da procedure del sistema qualità allegate al documento sopra citato.

Occorre sottolineare come il processo di misurazione e valutazione non ha come oggetto solo le prestazioni individuali ma anche l'organizzazione.

Con riferimento alla valutazione dell'organizzazione essa deve incentrarsi sui seguenti indicatori:

- l'attuazione delle politiche attivate per la soddisfazione dei bisogni della collettività;
- il grado di attuazione dei piani e dei programmi;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini;
- l'efficienza nell'uso delle risorse;
- la qualità e quantità delle prestazioni;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

L'art. 9 del decreto 150/2009, con riferimento alla valutazione individuale, distingue i dirigenti, il personale responsabile di unità organizzative e gli altri dipendenti. Anche il sistema implementato presso l'Istituto segue questa distinzione.

I dirigenti debbono essere valutati sulla base degli indicatori della performance della propria unità organizzativa e con riferimento al contributo dato alla performance della struttura di riferimento. Particolarmente significativo è il rilievo, ai fini della valutazione della performance del dirigente, della sua capacità di valutazione dei dipendenti dell'unità organizzativa attraverso un'adeguata differenziazione dei giudizi. Costituiscono ulteriori parametri di valutazione, il raggiungimento degli obiettivi individuali e le competenze manageriali e professionali dimostrate.

I restanti dipendenti pubblici debbono essere valutati sulla base del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali considerando, in particolare, la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

Sempre con riferimento al ciclo della performance occorre precisare che il Decreto Brunetta ha previsto la redazione di due documenti obbligatori con cadenza annuale:

- il Piano della performance con il quale vengono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici, nonché definiti gli indicatori per misurare la performance dell'amministrazione, gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- la Relazione sulla performance che risponde all'obiettivo della rendicontazione e contiene il consuntivo dell'anno precedente in ordine ai risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con l'evidenziazione degli eventuali scostamenti; la relazione deve essere validata dall'Organismo di cui all'art. 14 o dal Nucleo di Valutazione e costituisce condizione necessaria per accedere agli strumenti premianti il merito.

L'obiettivo della trasparenza viene esplicitato nel comma 1 del citato art. 11 il quale chiarisce come la stessa vada intesa nel senso di un'accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali, di informazioni in ordine:

- a) all'organizzazione;
- b) agli indicatori relativi agli andamenti gestionali;
- c) all'utilizzo delle risorse;
- d) ai risultati di misurazione e valutazione della performance.

FASE ASSEGNAZIONE OBIETTIVI

Nella fase preliminare la direzione dell'Istituto, ogni anno, chiede alle strutture complesse di proporre degli obiettivi inerenti all'attività della propria struttura oppure obiettivi che coinvolgono altre strutture.

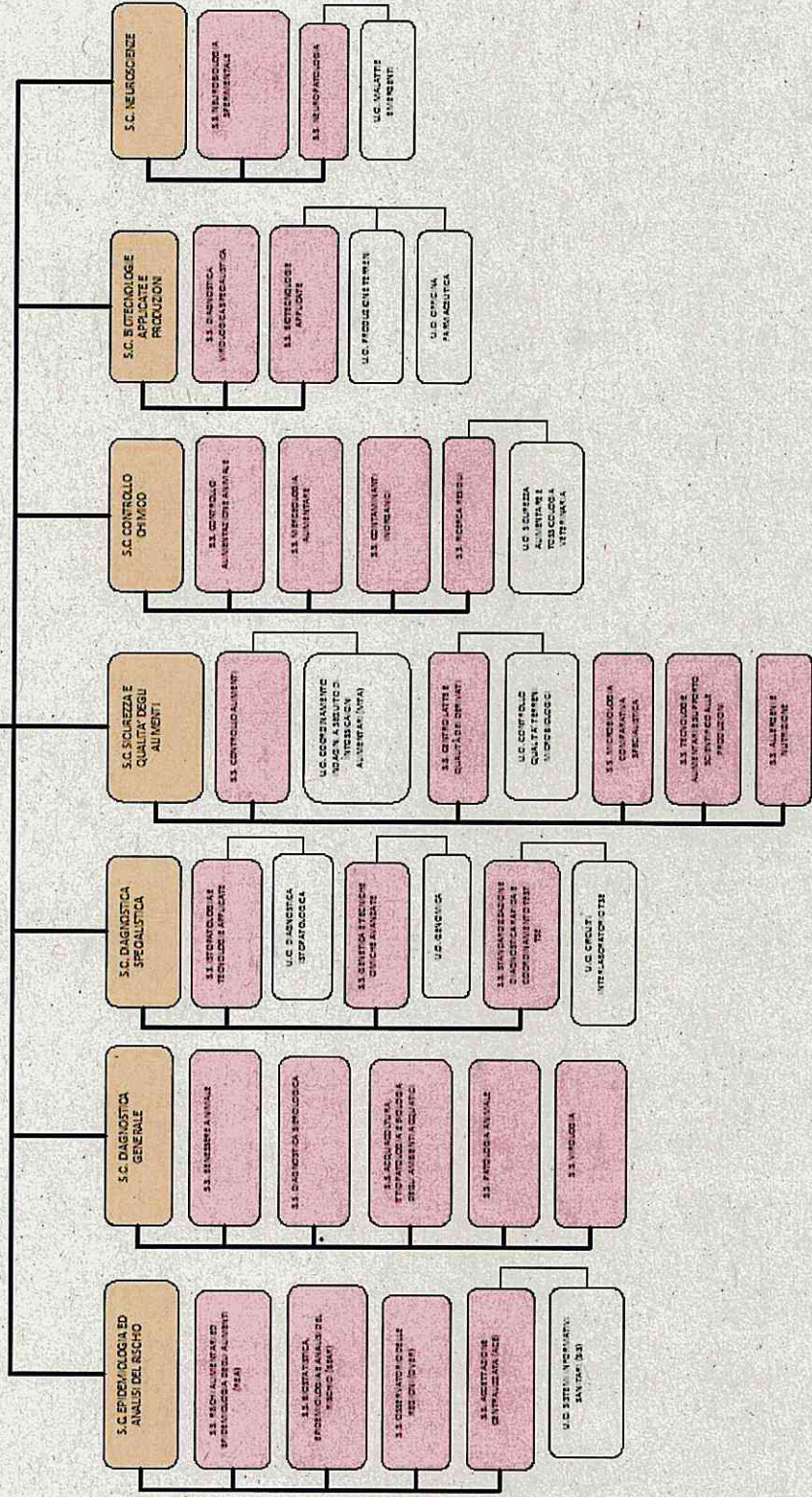
All'interno di questa cornice le strutture organizzative preposte dovranno presentare le loro proposte che saranno valutate in termini di coerenza e congruenza, anche economica, con le strategie aziendali. Successivamente, previo eventuale riproposizione delle proposte valutate non coerenti e congruenti, si arriva alla negoziazione conclusiva con la Direzione Generale.

L'avvio di un compiuto processo di budgeting, in coerenza con la programmazione regionale e le linee strategiche e di indirizzo dell'attività prevede, infatti, la formulazione da parte del Direttore Generale di obiettivi aziendali di esercizio e/o triennali. Il collegamento tra il processo di pianificazione e quello di budgeting rappresenta un elemento fondamentale per il successo dell'azione di governo ai diversi livelli.

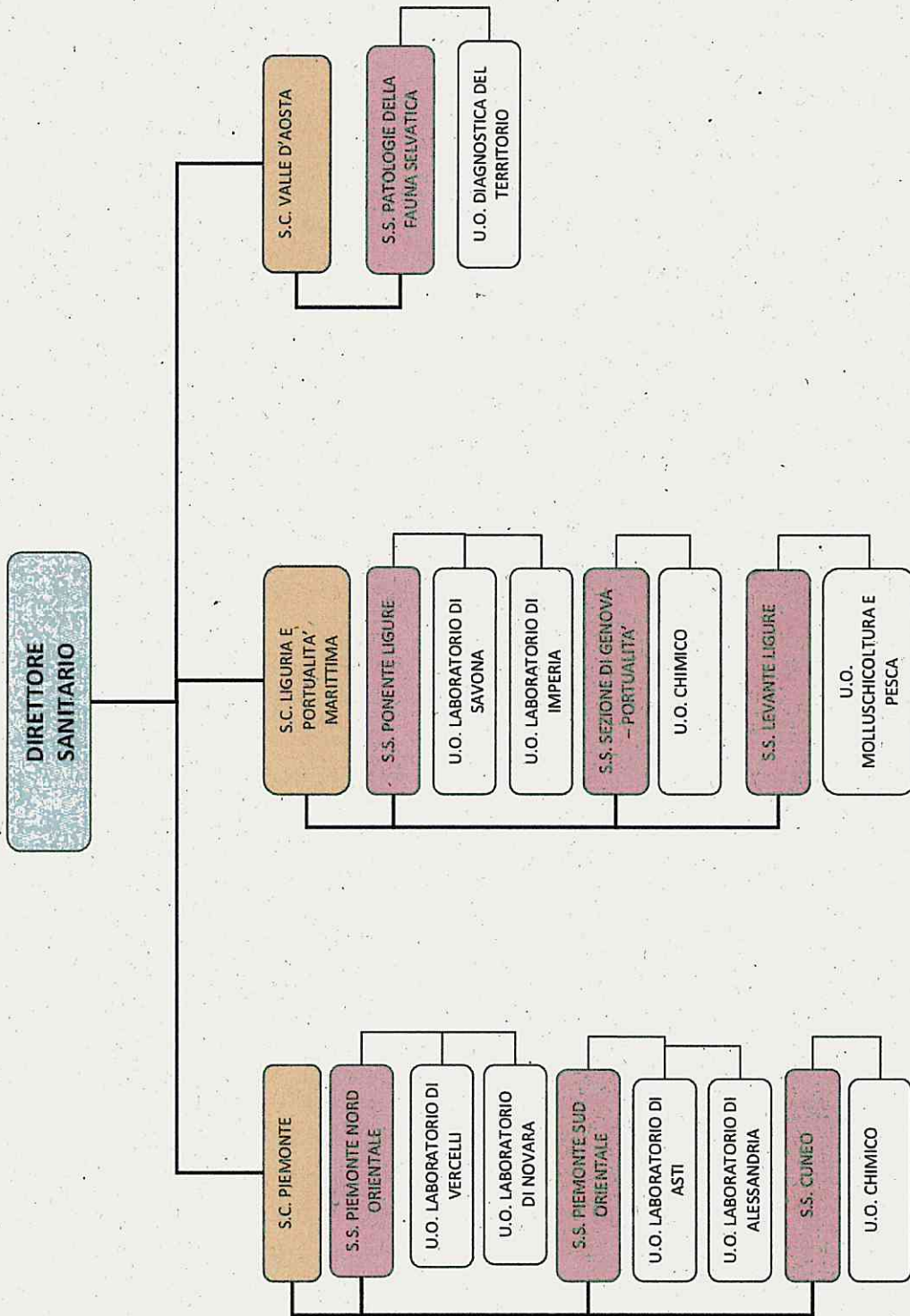
Le strutture coinvolte sono le strutture complesse, sanitarie e amministrative, e le strutture semplici in staff alla direzione, secondo l'organigramma. L'organigramma definito con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 14 del 20.12.2019 "Adozione della Delibera del Direttore Generale n. 554 del 19 dicembre 2019 avente ad oggetto "Regolamento per l'ordinamento interno dei servizi dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta e relativa dotazione organica. Proposta al Consiglio di Amministrazione per l'adozione", attualmente in vigore è il seguente:

**STRUTTURE SETTORE SANITARIO
SEDE**

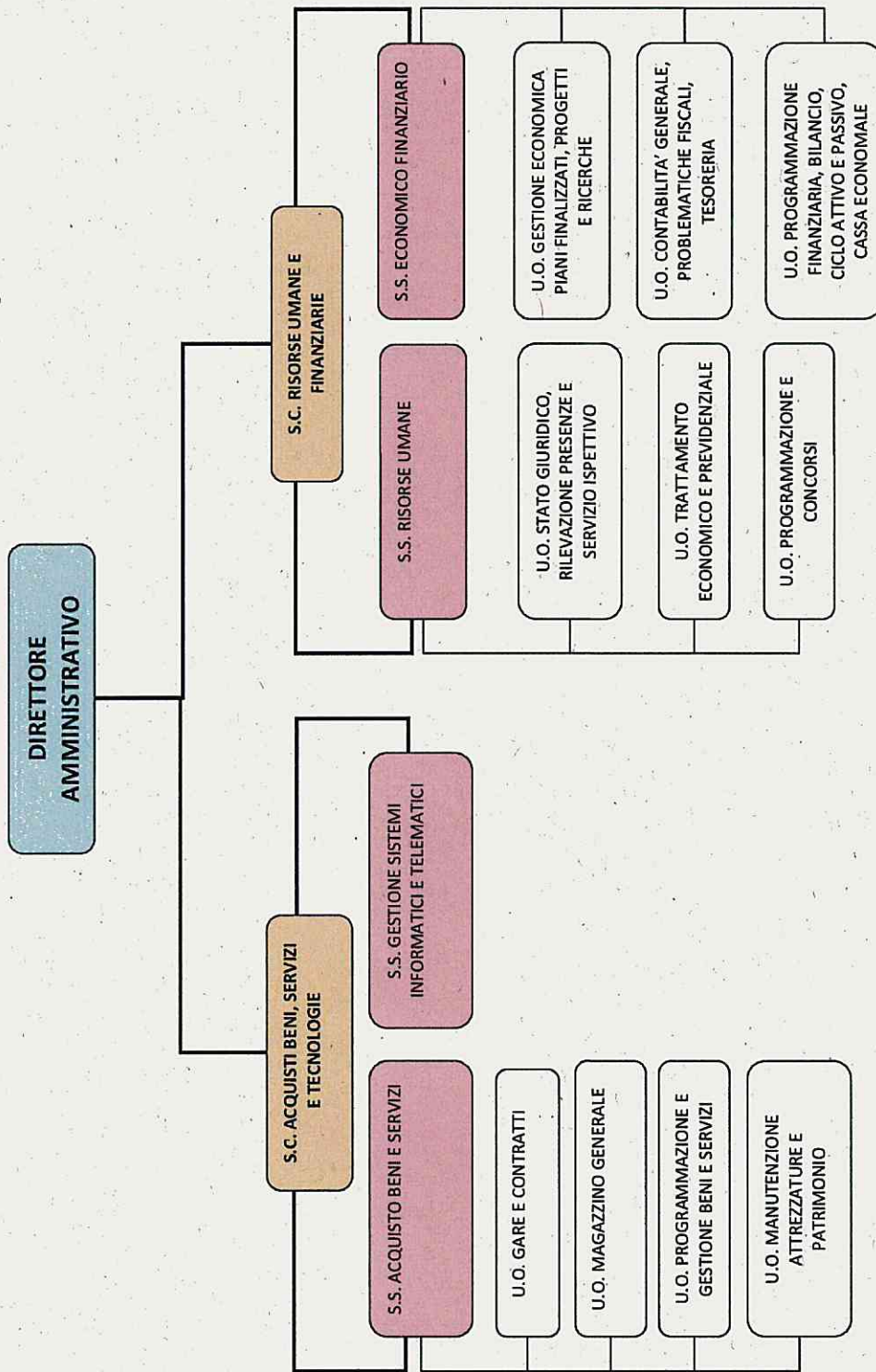
**DIRETTORE
SANITARIO**



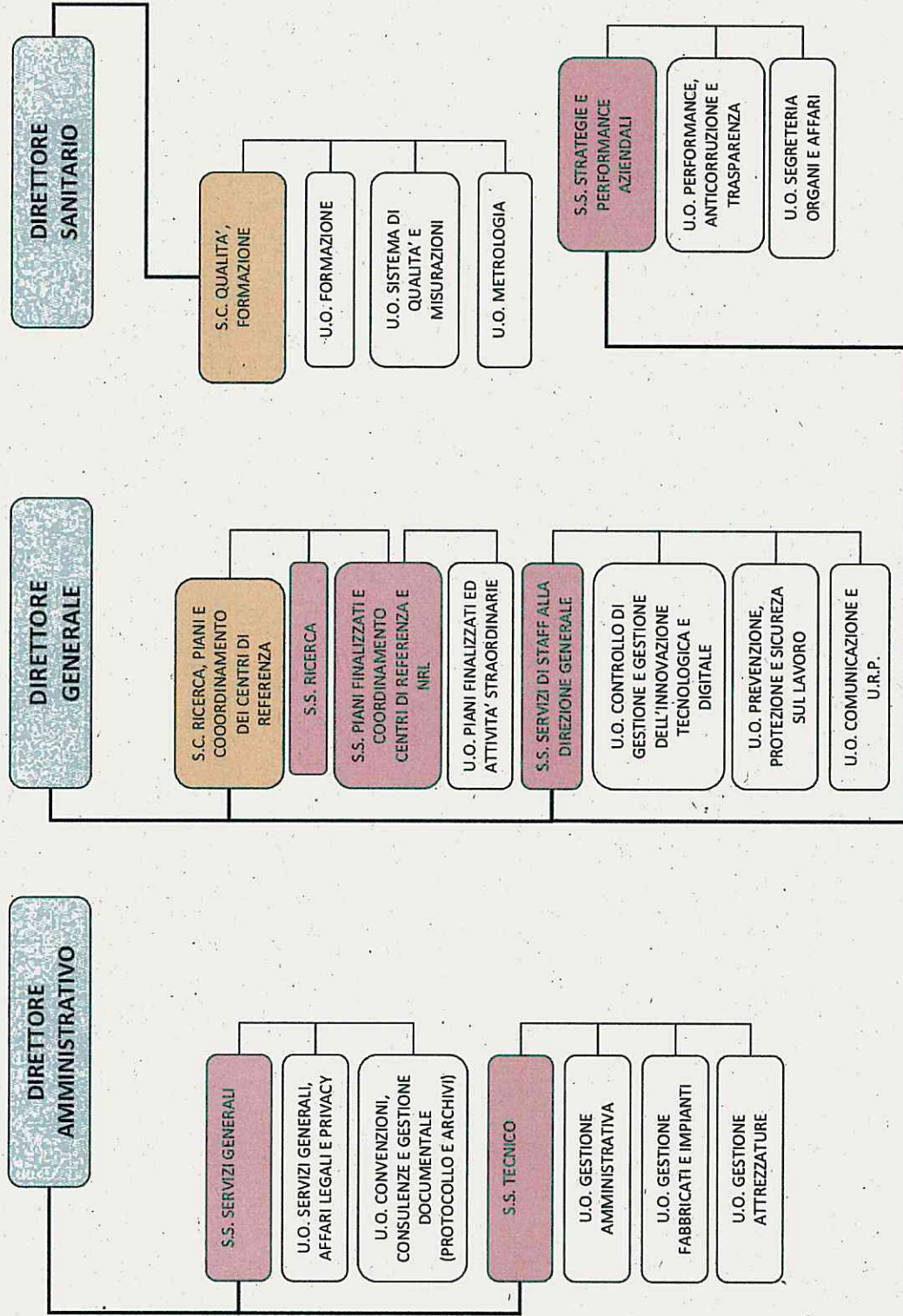
STRUTTURE SETTORE SANITARIO
TERRITORIO



STRUTTURE SETTORE AMMINISTRATIVO



STRUTTURE SETTORE STAFF



Gli incontri di negoziazione tra la Direzione Generale, supportata dalla struttura tecnica per la misurazione della performance, e dalle strutture individuate, segna la conclusione del processo di costruzione del budget di Struttura complessa, che a cascata coinvolge le varie articolazioni che compongono la struttura stessa.

Gli obiettivi sono suddivisi in tre aree:

- obiettivi di carattere economico
- obiettivi di attività
- obiettivi di qualità.

I pesi sono diversi nelle tre sezioni e variano anche nelle singole strutture in funzione al minore o maggiore coinvolgimento alla realizzazione dell'obiettivo.

Gli obiettivi assegnati nell'anno 2019 sono elencati nell'allegato n. 1 al presente documento, pubblicato sul sito istituzionale, quale allegato al piano della performance.

Nel corso d'anno vi è il monitoraggio e la rilevazione dei risultati. La rilevazione dei risultati avviene in via sistematica mediante la tenuta del sistema di contabilità analitica e periodicamente (trimestralmente) attraverso la rilevazione degli indicatori di attività e di risultato. Il controllo di gestione assicura la completezza e la tempestività della rilevazione dei costi e delle attività per centro di costo, con il supporto degli uffici ordinatori, del servizio bilancio e delle strutture sanitarie. I dati rilevati vengono trasmessi alla struttura tecnica per la misurazione della performance che provvede ad elaborarli e confrontare i risultati con gli obiettivi richiesti. La struttura invia l'elaborazione dei dati ai responsabili delle strutture complesse e coinvolge la Direzione e il Nucleo di Valutazione nell'analisi dei dati stessi. Accanto ai report sopra esposti, che ricalcano la struttura dei budget aziendali, possono essere previsti ulteriori report specifici. Nel caso si manifestassero consistenti modifiche delle risorse strutturali, umane e tecnologiche a disposizione della singola struttura o quando si sono verificati fatti esterni indipendenti dalla volontà del responsabile di struttura si prevedono meccanismi di revisione del budget con particolare riferimento agli obiettivi assegnati e agli indicatori individuati.

E' previsto un percorso di revisione degli obiettivi di budget nel caso in cui, in corso d'opera, si presentino condizioni totalmente ostative alla loro attuazione e venga dimostrata la concreta impossibilità della loro realizzazione per eventi o normative non prevedibili all'epoca della definizione degli stessi.

Il percorso di revisione del budget non può che ricalcare il percorso di budget, come descritto in precedenza, salvo nei casi in cui tale meccanismo di revisione derivi da eventi di natura complessiva aziendale che interessano la totalità o quasi delle strutture aziendali. I budget revisionati e condivisi con i Responsabili di struttura saranno poi successivamente oggetto di nuova negoziazione con la Direzione Generale. Diversamente, nel caso in cui la necessità di revisione riguardi solo alcune strutture e per eventi specifici, il percorso dovrà essere attivato dalle strutture interessate che dovranno rinegoziare il proprio budget con la Direzione Generale. Nella realizzazione di questa attività la Direzione Generale sarà supportata dalla struttura tecnica per la misurazione della performance e da altre strutture eventualmente necessarie.

La struttura del processo di budget qui proposta presuppone la necessaria presenza di un sistema di contabilità analitica affidabile e tempestiva.

La contabilità analitica rappresenta, infatti, il sistema (inteso come insieme di strumenti e modalità operative) che consente l'attribuzione dei costi e dei ricavi di competenza alle articolazioni aziendali fino al livello più elementare.

Alla tabella riassuntiva (tabella n. 1), degli obiettivi sono legate più schede esplicative.

Tab. n. 1: Scheda di budget consegnata alle strutture

DEFINIZIONE GENERALE DELL'OBIETTIVO	DOCUMENTO DI RIFERIMENTO	MODALITA' DI VERIFICA	% RISULTATO
OBIETTIVI DI CARATTERE ECONOMICO			
OBIETTIVI DI ATTIVITA'			
OBIETTIVI DI QUALITA'E SICUREZZA			

Il nuovo Nucleo di Valutazione, nominato con delibera del Direttore Generale f.f. n. 13 del 16.01.2020, si è riunito per effettuare la verifica finale il giorno 12 febbraio 2021.

La valutazione complessiva e dettagliata, agli atti della struttura per la misurazione della performance,, si è conclusa con la delibera del Direttore Generale n. 46 del 25.02.2020 pubblicata nell'apposita sezione (link: http://trasparenza.izsto.it/wp-content/uploads/Valutazione-2020_-delibera-46-2021.pdf).

Legato al sistema di budget vi è il sistema di valutazione del personale.

Il sistema di valutazione nel suo complesso è orientato al miglioramento delle prestazioni nei confronti dei clienti esterni ed interni, nonché delle competenze professionali di ogni operatore. La valutazione, effettuata dal Responsabile preposto, riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi di risultato e le competenze dimostrate dalla persona valutata.

La verifica dei risultati ottenuti costituisce, inoltre, un ritorno significativo per il dipendente sul livello qualitativo dell'attività svolta, in modo da poter soddisfare meglio le aspettative future.

Presupposto dell'attività di valutazione è la condivisione dell'assunto che le risorse umane rappresentino il patrimonio strategico dell'Istituto e che debbano essere adeguatamente valorizzate.

In questa logica l'Istituto riconosce alle risorse umane il vero valore della propria dotazione, promuovendone la valorizzazione e ponendo la massima attenzione al miglioramento continuo delle abilità, capacità e conoscenze professionali nonché al mantenimento elevato del senso di appartenenza al servizio.

L'esigenza di responsabilizzare gli operatori, delegando secondo le connotazioni personali e professionali le attività da svolgere, va ricondotta alla condivisione degli obiettivi e delle modalità di lavoro, mantenendo una costante informazione su tutto ciò che può supportare la propria azione e la propria vita lavorativa.

Il Sistema di Valutazione ed il connesso sistema premiante assume, pertanto, una valenza di sostegno ai processi di miglioramento dei singoli individui, dei gruppi e delle politiche di sviluppo dell'Istituto.

In particolare, il sistema di valutazione è connesso con:

- lo sviluppo delle potenzialità professionali (stimolo al miglioramento delle prestazioni, progressione di carriera,...);
- il sistema di formazione (volto a favorire la crescita professionale attraverso la proposta di interventi di sviluppo finalizzati e condivisi che consentano, in relazione ai bisogni evidenziati, di promuovere azioni formative ed iniziative di sviluppo e valorizzazione delle potenzialità);
- il sistema di incentivazione (riconoscimento dell'attività svolta in termini economici e di valorizzazione).

Inoltre, attraverso la valutazione è possibile:

- attivare confronti annuali, in relazione anche agli obiettivi ed allo sviluppo dell'organizzazione, per proporre eventuali correttivi e innovazioni;
- esplicitare le aspettative e le richieste di contributo con ogni operatore, favorendo il processo di identificazione;
- responsabilizzare le persone, promuovendo più elevati livelli di autonomia decisionale nell'ambito della discrezionalità definita;
- favorire la crescita professionale attraverso interventi di sviluppo delle competenze per colmare il gap tra quelle attese e presenti, in relazione alle strategie aziendali;
- disporre di informazioni relative alle competenze e alla formazione degli operatori utili a promuovere la valorizzazione professionale delle persone, rispetto allo sviluppo dell'organizzazione;
- favorire una politica retributiva basata su criteri valutativi volti al riconoscimento dell'attività svolta, per quanto riguarda la parte della retribuzione legata alla posizione ed ai risultati;
- migliorare i risultati organizzativi;
- sviluppare un sistema di incarichi con un riferimento di conoscenza approfondito e sistematico nel tempo.

L'Istituto ha un sistema informatizzato per la valutazione del personale che è attivo dall'anno 2013. Il suo funzionamento e le sue caratteristiche sono descritte nel documento "sistema di misurazione e valutazione della performance" pubblicato nell'apposita sezione (link: <http://www.izsto.it/index.php/amministrazione-trasparente/134-trasparenza/ammtrasparente/2157-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance-art-7-d-lgs-n-150-2009-par-1-delib-civit-n-104-2010>).

La valutazione del personale nell'anno 2020 è stata la seguente:

VALUTAZIONE	ANNO 2020
< 80	1
80,00 – 89,99	17
90,00 – 94,99	50
95,00 – 99,99	249
100	18
TOTALE	335