

**P.I.A.O.**

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione  
Istituto Zooprofilattico Sperimentale  
Puglia e Basilicata  
2023-2025**



## SOMMARIO

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	4
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	17
SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO .....	17
SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE .....	23
SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	39
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	52
SOTTOSEZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	52
SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (POLA).....	54
SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	55
SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....	68

## **PREMESSA**

### **LA NORMATIVA**

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato elaborato secondo quanto previsto dall'art.6 del D.L. n. 80 del 9 Giugno 2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia, convertito con modificazioni nella L. n. 113 del 6 Agosto 2021.

### **GLI OBIETTIVI DEL PIAO**

Il PIAO ha come obiettivo quello di superare la frammentazione degli strumenti programmatici pubblici già esistenti e disciplinati da normative differenti, nonché la semplificazione dell'attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici.

I documenti assorbiti dal PIAO:

- Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP) e Piano delle azioni concrete (PAC);
- Piano della Performance (PdP);
- Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive (PAP).

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

1. **Scheda anagrafica dell'amministrazione**, da compiarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione.
2. **Valore pubblico, performance e anticorruzione**, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici. Nella sottosezione programmazione-performance, andranno seguite le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;
3. **Organizzazione e capitale umano**, dove verrà presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione o dall'Ente;
4. **Monitoraggio**, dove saranno indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili.

## **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

### **SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI**

#### **CHI SIAMO**

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata (IZSPB) è un Ente sanitario di diritto pubblico, dotato di autonomia gestionale, amministrativa e tecnica, che opera nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale come strumento tecnico scientifico dello Stato garantendo ai Servizi Veterinari le prestazioni e la collaborazione in materia di sanità animale, controllo di salubrità e qualità degli alimenti di origine animale, igiene degli allevamenti e corretto rapporto tra insediamenti umani, animali ed ambiente. L'IZSPB nasce a

Foggia, come Sezione distaccata della prima Stazione Sperimentale nel Mezzogiorno d'Italia per lo studio delle patologie e l'applicazione di strategie profilattiche delle malattie infettive del bestiame istituita a Napoli nel 1908 per volere del Reale Istituto di Incoraggiamento alle Scienze Naturali.

Prima istituito come laboratorio antischiavinico per la lotta al vaiolo (noto come "schiaivina"), divenne poi Stazione Sperimentale Autonoma, e da struttura provinciale a complesso interprovinciale e interregionale. Seguirono le inaugurazioni delle Sezioni di Bari e Campobasso, poi di Matera, di Brindisi e Lecce ed infine di Potenza. Il decreto Presidenziale 10 Febbraio 1956 n. 463 approvò il nuovo statuto dell'Ente modificandone la denominazione in Istituto Zooprofilattico Salvatore Baldassarre di Foggia. In tale occasione fu chiaramente definita la giurisdizione territoriale dell'Ente a tutta la Puglia, il Molise e la Basilicata.

#### LA LEGISLAZIONE

Nati come Enti Morali, gli IZZSS sono dichiarati, con la Legge n. 503 del 23 giugno 1970, Enti sanitari dotati di personalità giuridica di diritto pubblico e sottoposti alla vigilanza del Ministero della Sanità, che tuttora ne coordina il funzionamento attraverso le Regioni. Successivamente, nell'ambito della ristrutturazione regionalizzata dell'amministrazione dello Stato, la Legge n. 745 del 23 Dicembre 1975 ha trasferito alle Regioni parte delle competenze inerenti il controllo degli Istituti. Il Decreto Legislativo n. 270 del 30 Giugno 1993 ha provveduto ad un ulteriore riordino degli Istituti Zooprofilattici, stabilendone natura e finalità e identificandoli come strumenti tecnico - scientifici dello Stato e delle regioni per le materie di rispettiva competenza e dotandoli di autonomia amministrativa, gestionale e tecnica. Con decreto legislativo 28 giugno 2012, n. 106 (entrato in vigore il 07 Agosto 2012) "Riorganizzazione degli Enti vigilati dal Ministero della Salute si è provveduto ad una nuova riorganizzazione degli Istituti Zooprofilattici Sperimentali.

## ORGANI

Sono organi dell'IZSPB:

- Consiglio di amministrazione (CdA). Con decreto dei Presidenti della Regione Puglia e della Regione Basilicata n. 782 del 24 Dicembre 2019, pubblicato sul supplemento B.U.R. Puglia n. 151 del 27 Dicembre 2019, è stato nominato il nuovo CdA dell'IZSPB così composto:

**Consiglio di amministrazione dell'Istituto Zooprofilattico  
Sperimentale della Puglia e della Basilicata**

- Dr. Mario Romano, **Presidente**
- Prof.ssa Gabriella Elia, **consigliere**
- Prof. Domenico Otranto, **consigliere**

- Direttore Generale.

Con la Deliberazione della Giunta Regionale della Puglia n. 1828 del 7 Novembre 2017 il Dr. Antonio Fasanella è stato nominato Direttore Generale dell'I.Z.S.P.B. ai sensi dell'art. 12, comma 3 delle omologhe Leggi Regionali n. 31/2014 della Regione Puglia e n. 28/2014 della Regione Basilicata, sulla base del parere favorevole espresso dal Ministro della Salute, con la nota prot. n. GAB/10437-P del 26 Settembre 2017 ed ha svolto il suo mandato fino al 21 Dicembre 2022.

Vista la Legge n. 444/1994 in materia di *prorogatio* degli organi di amministrazione, il dott. Antonio Fasanella è stato nominato Commissario Straordinario, giusta Deliberazione di Giunta Regionale Puglia n. 51 del 02 febbraio 2023 recepita dall'IZSPB con Delibera n. 31 del 10 Febbraio 2023, fino alla nomina del nuovo Direttore Generale e per la durata di non oltre 6 mesi.

Il Direttore Generale è coadiuvato nell'esercizio delle sue funzioni dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo.

**Commissario straordinario dell'Istituto Zooprofilattico  
Sperimentale della Puglia e della Basilica**

- Dr. Antonio Fasanella
- **Direttore Amministrativo : Dott. Pietro Tantalò (del. n. 88/2018 e successiva di proroga n. 72/2023)**
  - **Direttore Sanitario vicario Dr. Antonio Parisi (del. 101/2018)**

- Collegio dei Revisori dei Conti – Il collegio è composto da tre membri, di cui uno designato dal Ministro dell'Economia e delle Finanze e due designati rispettivamente dalla Regione Puglia e dalla Regione Basilicata. L'attuale collegio dei Revisori dell'IZS di Puglia e Basilicata è così composto:

<p style="text-align: center;"><b>Collegio dei revisori dell'Istituto Zooprofilattico della Puglia e della Basilicata</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Dott. Riccardo Cusmai, <b>Presidente</b></li><li>- Dott. Pasquale Bellomo, <b>componente</b></li><li>- Dott. Umberto Spagoni, <b>componente</b></li></ul>
---

## **COSA FACCIAMO**

### **La mission**

L'Istituto opera nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale, garantendo alle Regioni Puglia e Basilicata e alle relative Aziende Sanitarie Locali il supporto tecnico-scientifico necessario all'espletamento delle funzioni in materia di igiene e sanità pubblica veterinaria.

L'Istituto, conformemente a quanto stabilito dal d.lgs. 270/1993 e s.m.i. e dal Decreto del Ministero della Sanità 16 Febbraio 1994, n. 190 e s.m.i., nonché dalla normativa regionale collegata in materia, svolge attività di ricerca scientifica e di accertamento dello stato sanitario degli animali e della salubrità e sicurezza dei prodotti di origine animale e vegetale.

L'Istituto può stipulare convenzioni o contratti di consulenza per la fornitura di servizi e per l'erogazione di prestazioni a Enti, Associazioni e Organizzazioni Pubbliche o Private, nonché per lo svolgimento di attività di supporto tecnico-scientifico e di stage nei corsi di laurea, nelle scuole di specializzazione e nei dottorati di ricerca.

ATTIVITÀ ISTITUZIONALI

<p><b>Sicurezza alimentare</b></p>	<p>L'IZSPB garantisce l'esecuzione degli esami ufficiali sugli alimenti destinati al consumo umano e animale, previsti dai piani nazionali o effettuati sulla base delle attività di monitoraggio e controllo programmate dagli Enti cogenerenti, utilizzando i fondi del SSN. I piani di sicurezza alimentare, promossi dalle singole Regioni e finalizzati a garantire un più elevato livello di protezione dei consumatori.</p>
<p><b>Sanità animale</b></p>	<p><b>a.</b> Servizio diagnostico delle malattie infettive degli animali e delle zoonosi compresi gli accertamenti analitici ed il supporto tecnico-scientifico ed operativo necessari alle azioni di polizia veterinaria e all'attuazione dei piani di profilassi, risanamento ed eradicazione delle malattie infettive con particolare riguardo alle zoonosi. Si tratta di compiti istituzionali dell'IZSPB e come tali sono finanziati con i fondi del SSN. Per ulteriori ed eventuali piani di controllo o eradicazione promossi dalle Regioni e Province autonome, da altri Enti, Associazioni o da privati è necessario prevedere una adeguata copertura finanziaria;</p> <p><b>b.</b> Supporto assistenziale agli allevatori per le azioni di difesa sanitaria, miglioramento delle produzioni animali, ivi comprese le attività di controllo sull'alimentazione animale, la farmacovigilanza veterinaria e il benessere animale.</p>
<p><b>Piena funzionalità dei Centri di Referenza</b></p>	<p><b>- Centro di Referenza Nazionale per la Ricerca della Radioattività nel Settore Zootecnico-Veterinario (CRNR).</b> Il Centro di Referenza Nazionale per la Ricerca della Radioattività nel Settore Zootecnico-Veterinario si occupa della radiocontaminazione nel settore alimentare ed ambientale nonché della verifica del trattamento degli alimenti con radiazioni ionizzanti (Food Irradiation) nell'ambito dei controlli ufficiali su animali ed alimenti presenti sul territorio nazionale e/o destinati all'importazione e all'exportazione. In Italia il CRNR è l'unico laboratorio in grado di effettuare la ricerca dello stronzio-90 nelle matrici agroalimentari, previste nei vari Piani Nazionali ed in particolare nel Piano Nazionale Alimentazione Animale (PNAA).</p> <p><b>- Centro di Referenza Nazionale per l'Antrace (Ce.R.N.A.).</b> A partire dalla sua istituzione nel 2002, il Centro di Referenza Nazionale per l'Antrace, ha svolto un ruolo fondamentale nella gestione del sistema di sorveglianza passiva dei campioni sospetti nell'ambito dell'emergenza "bioterrorismo antrace". Successivamente alla sua istituzione, il Ministero della Salute ha potenziato anche il controllo del carbonchio ematico in ambito veterinario, facendo obbligo a tutti gli IZSS, di inviare al Ce.R.N.A. i ceppi identificati come <i>Bacillus anthracis</i> o sospetti tali, isolati in focolai sviluppati nei vari territori italiani, per la conferma diagnostica e la successiva genotipizzazione.</p> <p><b>- Laboratorio Nazionale di Riferimento per il trattamento degli alimenti e dei loro ingredienti con radiazioni ionizzanti</b></p> <p>Nel Giugno 2020 il Ministero della Salute ha istituito presso l'IZS di Puglia e Basilicata e l'Istituto Superiore di Sanità il Laboratorio Nazionale di Riferimento per il trattamento degli alimenti e dei loro ingredienti con radiazioni ionizzanti.</p> <p>Nello specifico si descrivono alcuni dei principali compiti:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ pianificare le attività di controllo sul territorio nazionale e all'importazione;</li> <li>✓ garantire un flusso di informazioni adeguato partendo dalle Autorità competenti territoriali a quella centrale e infine alla Commissione europea;</li> <li>✓ aggiornare i metodi di prova accreditati per l'identificazione degli alimenti irraggiati.</li> </ul>
<b>Ricerca</b>	<p>La rete degli I.ZZ.SS., in particolare quella dell'IZSPB, effettua attività di ricerca su eziologia, patogenesi, profiassi delle malattie infettive e diffuse degli animali; igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche; tecnologie e metodiche per il controllo della salubrità degli alimenti di origine animale e dell'alimentazione animale; metodi alternativi all'impiego di modelli animali nella sperimentazione scientifica. Effettua ricerche di base e finalizzate anche mediante convenzioni con Università e Istituti di ricerca italiani e stranieri, nonché su richiesta dello Stato, delle Regioni e delle Province autonome e di enti pubblici e privati.</p>
<b>Sorveglianza epidemiologica</b>	<p>La sorveglianza epidemiologica e l'analisi dei rischi nell'ambito della sanità animale, igiene delle produzioni zootecniche e igiene degli alimenti di origine animale è una attività coerente con quanto indicato nelle Linee guida in materia di riorganizzazione della sanità pubblica veterinaria, approvate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano. L'IZSPB garantisce il funzionamento dell'Osservatorio Epidemiologico Veterinario Regione Puglia, che assicura la consulenza tecnico-scientifica per l'elaborazione e l'attivazione di piani di monitoraggio, sorveglianza epidemiologica e analisi dei rischi a supporto dei programmi di controllo ed eradicazione delle malattie animali e dei piani nazionali, regionali e provinciali sulla sicurezza degli alimenti. Da Marzo 2020 l'IZSPB è stato coinvolto nel processo di analisi dei tamponi ora-faringei nell'ambito dell'emergenza Covid19. Oltre ai test molecolari, l'IZSPB è anche uno dei centri di riferimento per il sequenziamento del Sars-Cov2.</p>
<b>Formazione</b>	<p>La formazione, l'aggiornamento e la specializzazione di veterinari e di altri operatori del settore, rientra tra le attività istituzionali degli I.ZZ.SS. così come la cooperazione tecnico-scientifica con Istituti del settore veterinario, con organizzazioni governative e non governative, sia in ambito nazionale che internazionale. La formazione e l'aggiornamento del personale dell'IZSPB devono essere garantiti, sulla base di programmi pluriennali, utilizzando sia quota parte dei finanziamenti del FSN, sia specifiche risorse esterne. L'eventuale compartecipazione finanziaria dell'IZSPB, soprattutto nell'attuazione di programmi di cooperazione scientifica con Istituzioni internazionali, deve essere coerente con le scelte strategiche dell'IZSPB. L'attività di formazione rivolta all'utenza esterna, oltre al preminente compito istituzionale, considererà la rilevanza delle richieste provenienti dal territorio.</p>

## COSA FACCIAMO IN SINTESI

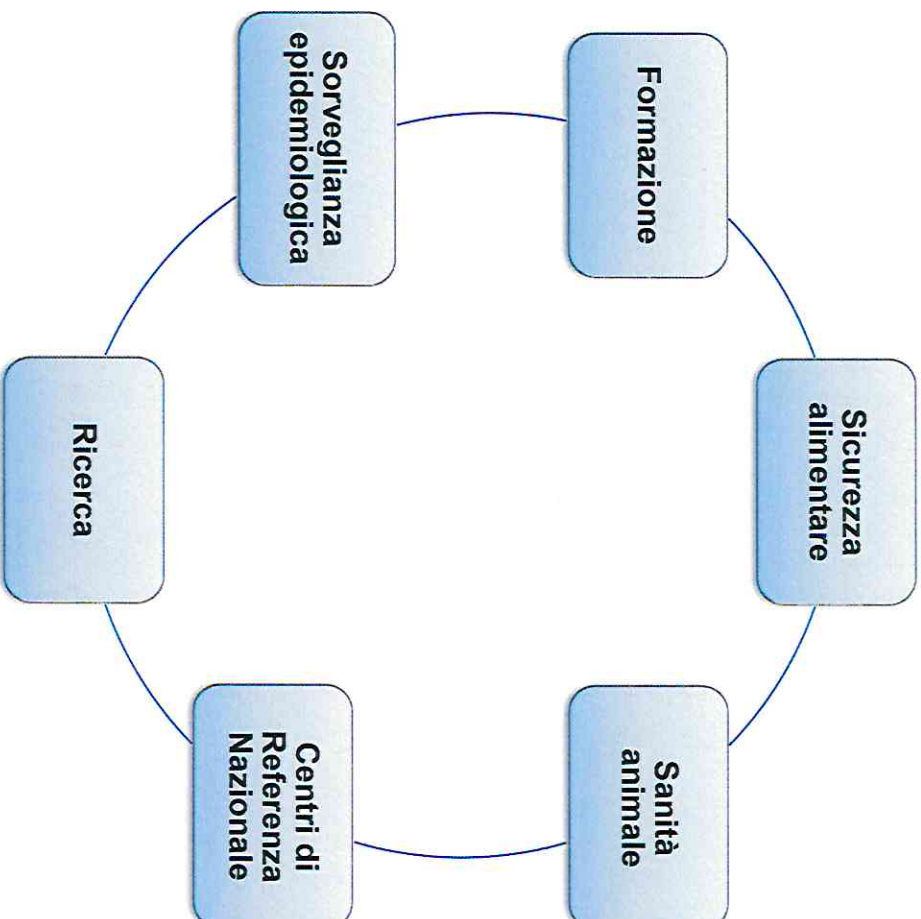


Figura1 – Competenze istituzionali dell'IZSPB

## COME OPERIAMO

### Sistema qualità

L'Istituto Zooprofilattico, ha adottato sin dal 1999 una Politica della Qualità, implementando un Sistema Qualità e recependo il D.Lgs 156/97 in applicazione alla direttiva CEE 93\99 fino a conseguire, da parte di ACCREDIA, Ente unico di carattere governativo che aderisce agli accordi internazionali di mutuo riconoscimento, l'accreditamento di prove inerenti al settore relativo al controllo microbiologico e chimico degli alimenti e quello relativo alla sanità animale (Certificato di Accreditamento n.0296).



## IDENTITÀ

### L'amministrazione in cifre

#### Le strutture e le attività sul territorio dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata

L'organizzazione e il funzionamento sono disciplinati dallo Statuto predisposto con delibere CDA del 04 maggio 2015 e del 27 Ottobre 2015. Per raggiungere le proprie finalità istituzionali, l'IZSPB mette in atto programmi coerenti con i principi e con gli obiettivi indicati dalla pianificazione comunitaria, nazionale e regionale, disciplina la propria organizzazione ed uniforma la propria attività a criteri di efficacia, efficienza, economicità, appropriatezza, equità e qualità.

L'Istituto ha la sede legale in Foggia in via Manfredonia n. 20 ed è articolato sul territorio delle due Regioni Puglia e Basilicata in sezioni provinciali.

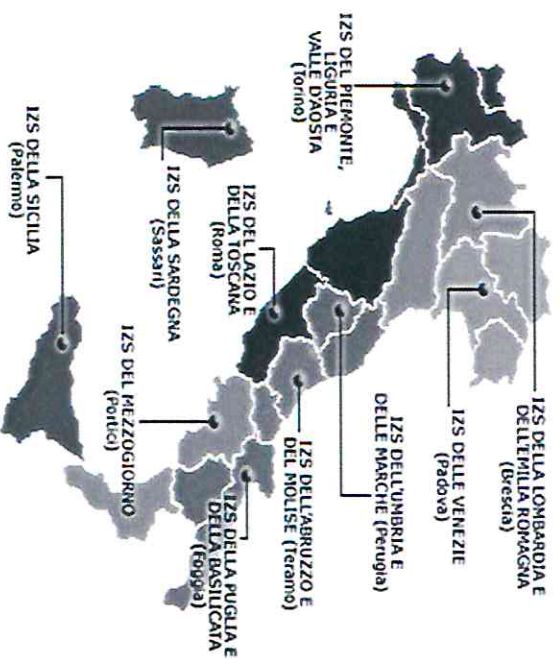


Figura 2. Distribuzione IZZSS e rispettivi territori di competenza

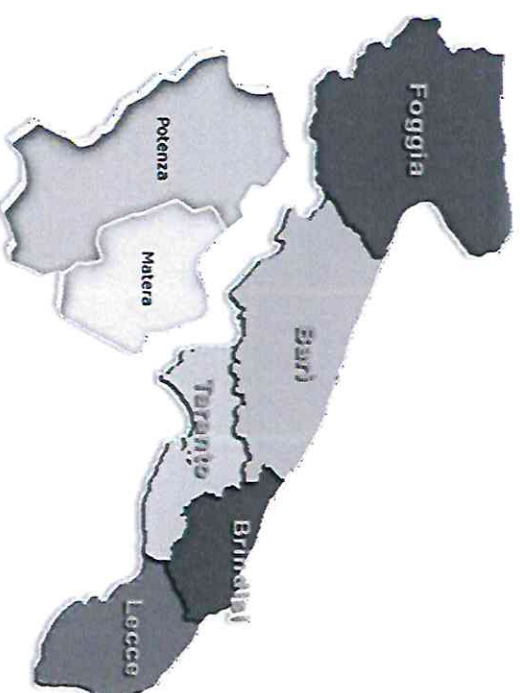


Figura 3. Province di competenza dell'IZSPB rispettivi territori di competenza

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 08 Settembre 2020 è stato approvato il nuovo assetto dell'IZSPB che prevede una dotazione finale di 456 dipendenti, con un incremento di 128 unità rispetto alla vecchia dotazione approvata nel 2007. Sono previste nuove figure professionali e specialistiche con competenze relative alle nuove tecnologie applicate alla diagnostica sanitaria e alla epidemiologia delle malattie infettive.

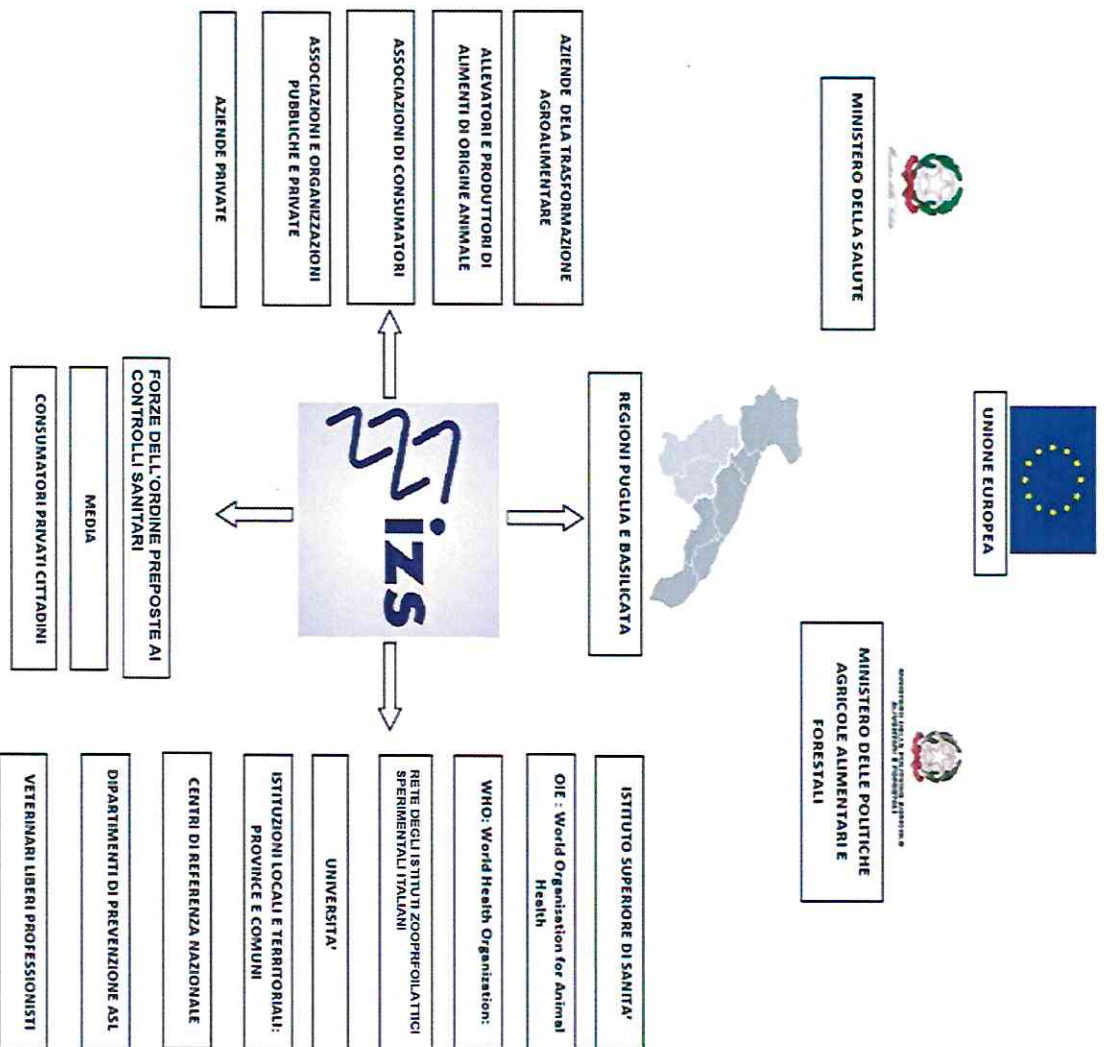
#### **Analisi quali-quantitativa delle risorse umane**

Il mancato ricambio generazionale, indotto da una inadeguata programmazione della crescita dell'Istituto risulta di difficile superamento a causa della persistenza dei vincoli alla spesa del personale. Il rischio più insidioso è che possa andar perso gran parte del patrimonio di esperienze e conoscenze scientifiche sviluppato nel corso di tanti anni di attività. Terminata la fase del riordino, il 2021 è stato l'anno della ripartenza con l'assunzione di n.2 Dirigenti Veterinari e l'avvio del concorso per n.2 Dirigenti amministrativi. Nel 2022 sono state in parte completate le assunzioni previste nel piano assunzionale del medesimo anno pervenendo finalmente anche al reclutamento dei primi dirigenti nel ruolo amministrativo. Si riporta di seguito la tabella sullo stato dell'arte del personale che opera presso l'IZSPB.

<b>Figure apicali</b>	<b>unità</b>
Direttore Generale	1
Direttore Sanitario	1
Direttore Amministrativo	1
Totale Figure apicali al 31.12.2022	<b>3</b>
<b>Personale</b>	<b>Unità</b>
Dirigenti e personale del comparto con contratto a tempo indeterminato	165
Dirigenti e personale del comparto a tempo determinato	30
ACN	0
Co.Co.Co, emergenza Covid	1
Ricercatori	14
Personale di supporto alla ricerca	19
Borsisti (ricerca/formazione)	18
Totale in servizio al 31.12.2022	<b>247</b>

Tabella 1. Stato dell'arte del personale al 31.12.2022

Gli stakeholder



## **SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.1: VALORE PUBBLICO**

#### **PREMESSA**

Il Valore Pubblico è il livello equilibrato di benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi di una Pubblica Amministrazione, riferito soprattutto al miglioramento degli impatti esterni prodotti e diretti ai cittadini, utenti e stakeholders, sia alle condizioni interne della stessa Amministrazione. La dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nell'ottica del miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. L'Amministrazione crea Valore Pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato dei propri risultati con effetti benefici sulle diverse categorie di utenti e stakeholders, nello specifico creare Valore Pubblico significa riuscire ad utilizzare le risorse a disposizione con efficienza, economicità ed efficacia in modo funzionale mirato al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholders in generale) e del contesto aziendale. Come indicato nelle Linee Guida n. 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la fase di programmazione serve ad orientare le performance individuali in funzione della performance organizzativa attesa e quest'ultima in funzione della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

#### **IL VALORE PUBBLICO DELL'ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLA PUGLIA E DELLA BASILICATA**

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata sviluppa un piano triennale delle performance nel quale sono individuate ben 5 aree strategiche: Area economico finanziaria, Area strategico direzionale, Area tecnico sanitaria, Area formazione, Area qualità e sicurezza.

## AREE STRATEGICHE, OBIETTI STRATEGICI E FINALITÀ

AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico	Finalità
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	Salvaguardia equilibri di bilancio, ottimizzazione della Performance organizzativa e funzionale dell'Ente, gestione efficiente ed efficace delle risorse	La necessità di rapportarsi efficacemente ed efficientemente con i vari interlocutori istituzionali, sia in situazioni ordinarie che straordinarie ha spinto negli ultimi anni il nostro istituto ad adottare un nuovo approccio e nuove strategie interne che ha come obiettivo quello di produrre Valore Pubblico in tutte le aree di intervento della sanità Pubblica e Veterinaria in termini di visione "One Health". Il contributo alla lotta contro la Pandemia da Covid 19 ne è un esempio. La ricerca scientifica che l'istituto persegue con tanto impegno, oltre a garantire all'IZSPB un ruolo di eccellenza nel panorama locale, nazionale e internazionale, va sempre più nella direzione di incrementare collaborazioni con altri enti di eccellenza e favorire la crescita di paesi in via di sviluppo (Progetto ERFAN). Per questo motivo l'IZSPB considera strategico il potenziamento dell'attività di ricerca con particolare attenzione alle patologie emergenti. Il personale afferente alla Piramide della Ricerca avrà in tutto questo un ruolo di assoluta priorità. Tuttavia per migliorare il livello di eccellenza dell'Istituto è importante creare infrastrutture nuove o modernizzare quelle attuali, dotarsi di strumentazioni più tecnologicamente avanzate in grado di soddisfare le corte e sempre più esigenti del territorio. Non va sottovalutata anche la messa in campo di investimenti che vanno in linea con l'efficientamento energetico degli attuali edifici in dotazione all'IZSPB. Non per ultimo la Formazione del personale interno ed esterno si configura come una mission importante in quanto nell'attuale contesto socio-culturale è quanto mai necessario potenziare alcune nuove discipline, per valorizzare l'insieme delle conoscenze, attitudini, competenze, abilità, che sono propri dell'individuo e che gli permettono di raggiungere gli obiettivi di vita, anche collettiva, sociale ed economica. Il potenziamento dell'attrattività dei corsi proposti avverrà introducendo corsi erogati con modalità innovative.
AREA STRATEGICO DIREZIONALE	Riorganizzazione dell'Ente, Superamento del precariato e potenziamento dell'organico in servizio, razionalizzazione delle risorse umane, strumentali e innovazione tecnologica	
AREA TECNICO SANITARIA	Potenziamento delle attività diagnostiche di supporto al territorio e in ragione dei nuovi scenari epidemiologici, promozione della visibilità scientifica e competitività dell'istituto a livello Nazionale e Internazionale	
AREA FORMAZIONE	Promozione dell'attività formativa in materia di sicurezza alimentare, sanità pubblica e veterinaria e controlli ufficiali	
AREA QUALITÀ E SICUREZZA	Miglioramento del sistema qualità dell'Ente e dei servizi resi all'utenza, promozione delle attività in tema di sicurezza e biocontenimento dei laboratori, diffusione della cultura dell'etica e della legalità e sviluppo di un sistema di prevenzione	

## DALL'ANALISI DEL CONTESTO ALL'INDIVIDUAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

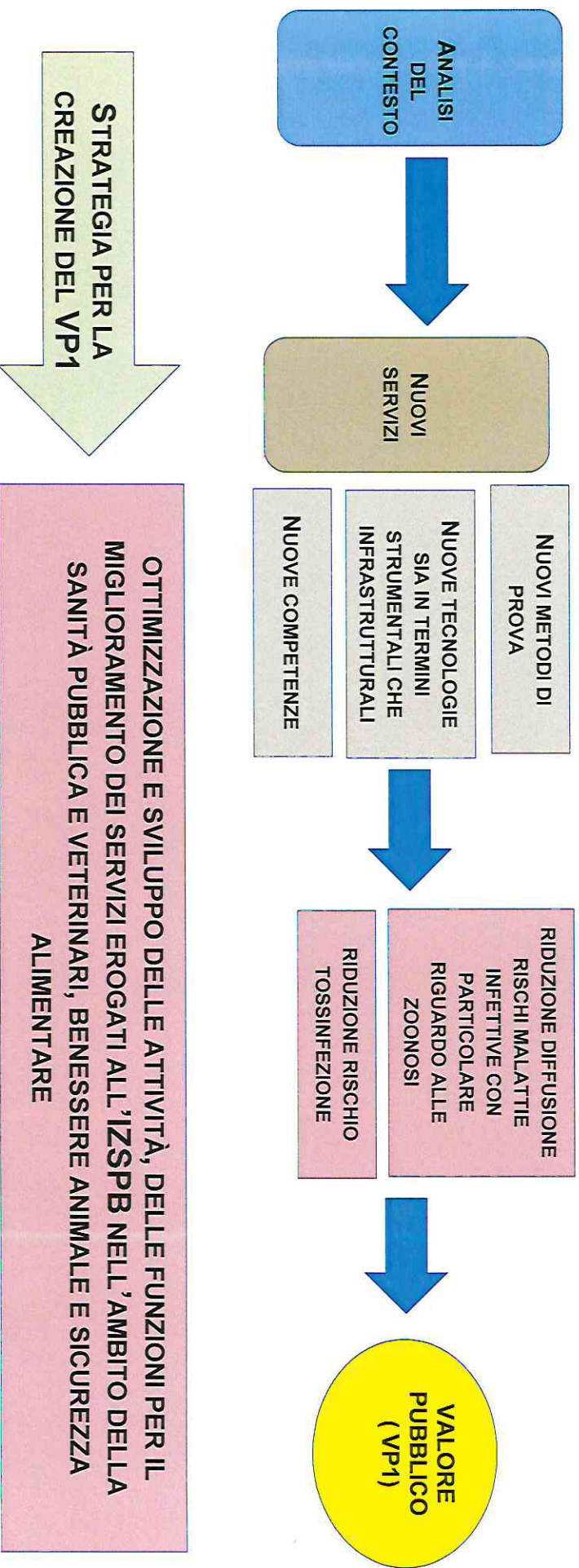
Dall'analisi del contesto appare chiaro che l'IZSPB per fronteggiare le continue emergenze sanitarie e le pressanti richieste di servizi da parte degli stakeholders deve ampliare la propria offerta di servizi dotandosi di nuove competenze, nuovi strumenti e nuove metodologie, supportate da una costante attività di ricerca scientifica per individuare nuove soluzioni. Ed è in quest'ottica che l'Istituto identifica per il triennio 2023-2025 i due più importanti obiettivi di Valore Pubblico:

- 1) Aumentare l'offerta dei servizi erogati dall'Istituto finalizzati al miglioramento della Salute, Benessere animale e Sicurezza Alimentare (VP1)**
- 2) Incrementare l'attività di ricerca**

### **Aumentare l'offerta dei servizi erogati dall'Istituto finalizzati al miglioramento della Salute, Benessere animale e Sicurezza Alimentare (VP1)**

Tale obiettivo di VP è di rilevanza strategica e strettamente connesso alla situazione epidemiologica del territorio di competenza e alle mutate esigenze e aspettative degli stakeholder, al fine di garantire un territorio sempre più libero dal rischio di insorgenza di malattie infettive degli animali, con particolare riferimento alle zoonosi, di garantire alimenti sicuri da contaminanti microbiologici e chimici e ridurre il rischio di infezioni da patogeni resistenti ai comuni antibiotici. L'erogazione di servizi di qualità richiede necessariamente una strategia improntata all'ottimizzazione e allo sviluppo di tutte le attività legate ai vari ambiti.

**Genesis e strategia per la creazione del Valore Pubblico 1:**



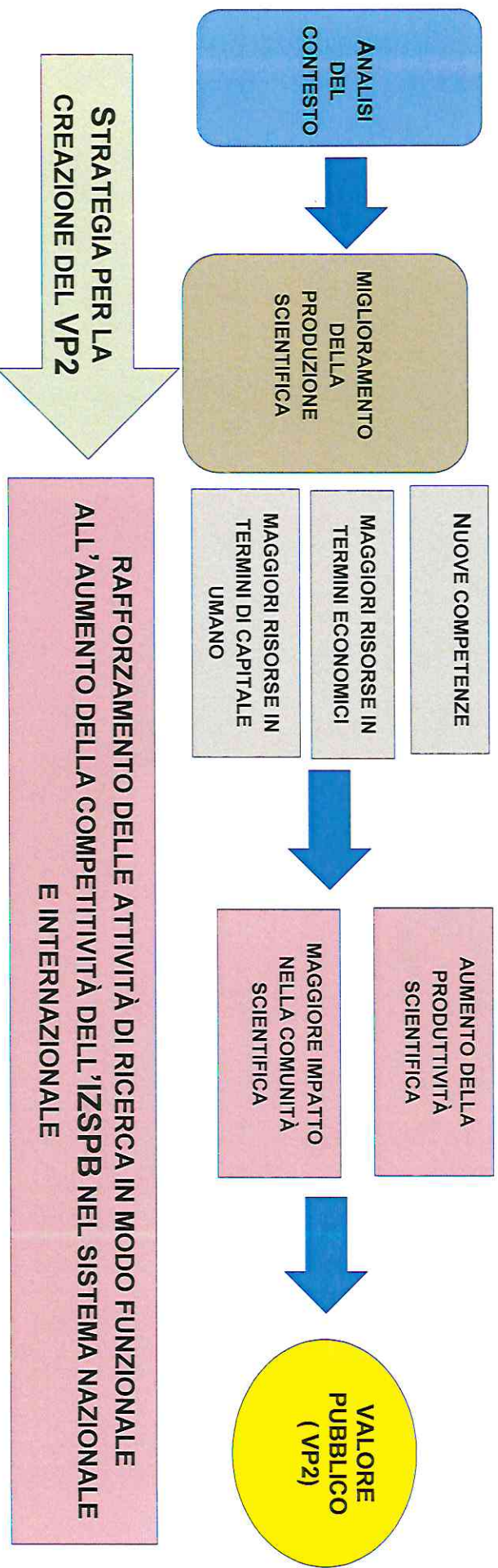
**Il VP si può riassumere con la seguente sequenza:**

**VP1: + SERVIZI + SANITA' ANIMALE + BENESSERE ANIMALE + SICUREZZA ALIMENTARE – RISCHI DIFFUSIONE MALATTIA ANIMALE - RISCHI TOSSINFEZIONI ALIMENTARI.**

### Incremento dell'attività di ricerca

Per poter fronteggiare le nuove e sempre più difficili sfide sanitarie diventa fondamentale la Ricerca scientifica che rappresenta il motore per il rinnovamento e il progresso. Tramite una maggiore produzione e distribuzione scientifica si creano i presupposti per migliorare il controllo delle malattie infettive e il benessere animale e, di conseguenza, una maggiore protezione della salute pubblica e del benessere della collettività. La strategia per il rafforzamento delle attività della ricerca sta nell'aumentare la qualità delle pubblicazioni attraverso l'acquisizione di nuove competenze e maggiori risorse, soprattutto in termini di capitale umano.

### Genesi e strategia per la creazione del Valore Pubblico 2:



I VP2 si può riassumere con la seguente sequenza:

**VP2: + PRODUZIONE SCIENTIFICA AL SERVIZIO DELLA COMUNITA'**

## Sintesi degli impatti di Valore Pubblico 1 e 2

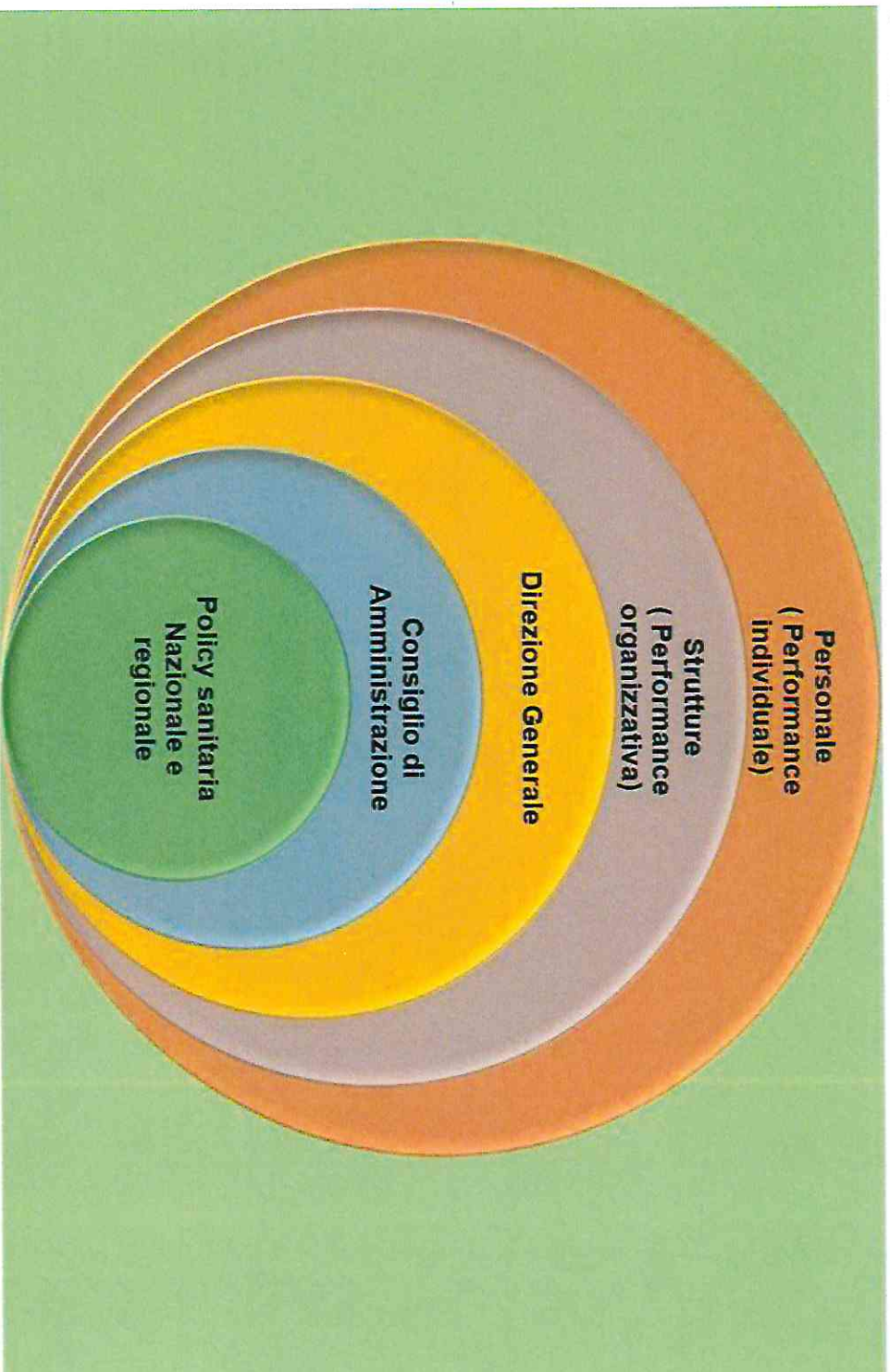
<b>VALORE PUBBLICO</b> <i>(VP1 + VP2)</i>		<b>VALORE PUBBLICO</b>	<b>IMPATTI</b>
<b>AMBITO</b>	<b>SANITA ANIMALE</b>	Il valore Pubblico in questo ambito è sia di tipo sanitario che economico e si riferisce alla capacità dell'IZSPB di partecipare al sistema di prevenzione e controllo delle malattie infettive animali, con particolare riguardo alle zoonosi, in un'ottica One Health	<b>IMPATTO SANITARIO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riduzione dei rischi di diffusione delle malattie infettive degli animali e delle zoonosi</li> <li>• Riduzione dell'uso degli antibiotici e della diffusione dell'antibiotico-resistenza</li> </ul> <b>IMPATTO ECONOMICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maggior introito per il comparto zootecnico</li> <li>• Minori costi per il SSN</li> </ul> <b>IMPATTO SANITARIO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riduzione dei rischi di diffusione delle malattie conseguenti al consumo di alimenti</li> </ul>
<b>SICUREZZA ALIMENTARE</b>		Il valore Pubblico in questo ambito è sia di tipo sanitario che economico e si riferisce alla capacità dell'IZSPB di partecipare al sistema di prevenzione e controllo delle tossinfezioni alimentari, delle zoonosi trasmesse con gli alimenti e di patologie conseguenti al consumo di alimenti contenenti contaminanti chimici anche di origine ambientale	<b>IMPATTO ECONOMICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maggior introito per il comparto della filiera alimentare</li> <li>• Aumento delle esportazioni di alimenti</li> <li>• Minori costi per il SSN</li> </ul> <b>IMPATTO SCIENTIFICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miglioramento della produzione scientifica al servizio della comunità scientifica e della collettività</li> </ul>
<b>RICERCA</b>		Il valore Pubblico creato in questo ambito è legato all'aumento della conoscenza scientifica negli ambiti di competenza dell'IZSPB che può comportare un maggior livello di benessere sanitario della collettività	<b>IMPATTO SCIENTIFICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Miglioramento della produzione scientifica al servizio della comunità scientifica e della collettività</li> </ul>

## **SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.2: PERFORMANCE**

### **Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi**

Gli indirizzi di mandato indicati al Direttore Generale dell'IZSPB dai due presidenti delle Regioni Puglia e Basilicata, rappresentano il punto di partenza da cui derivano tutti gli obiettivi strategici che di volta in volta il CdA dell'IZSPB attribuisce al Direttore Generale. Il processo di redazione del Piano della performance s'inserisce nell'ambito del più ampio processo di pianificazione strategica e programmazione dell'Ente. Il punto di partenza è costituito dagli obiettivi strategici d'indirizzo assegnati dal CdA alla Direzione Generale che redige il Piano della Performance, integrato e aggiornato annualmente. Le strategie (aree strategiche) sono quindi declinate in obiettivi strategici e obiettivi operativi. Tali obiettivi e i relativi indicatori e standard sono assegnati attraverso un processo di negoziazione con i Dirigenti responsabili delle Strutture.

Altro documento strategico che fornisce input al processo di predisposizione del Piano della Performance è il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che indica le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell'integrità, così come previsto all'art. 11 Decreto Legislativo 150/2009. L'approvazione formale del Piano della performance rappresenta la conclusione di un percorso che richiede il coinvolgimento di diverse strutture operanti nell'Istituto.



*Figura 4 – Dalla policy sanitaria nazionale e regionale alla performance individuale*

### **Coerenza con la programmazione economico finanziaria e di bilancio**

Secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, e dall'articolo 10, comma 1, lett. a), del d.lgs. 150/2009, la definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano della performance deve avvenire in maniera integrata con il processo di programmazione e di bilancio di previsione.

### **Le azioni per il miglioramento del ciclo di gestione della Performance**

Il ciclo della Performance, risponde ad una esigenza dinamica della Direzione pronta ad accogliere nuove ed eventuali esigenze che potrebbero emergere nel corso del tempo così da rendere la programmazione delle attività meno statica e più favorevole a revisioni del nel corso della sua validità.

## Tabelle indicatori gli obiettivi operativi, il peso, gli indicatori, il target, il valore baseline (ove applicabile) e la Struttura responsabile del raggiungimento obiettivo

Si riportano gli obiettivi di livello istituzionale in linea con il Valore Pubblico dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata.

		PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2023-2025			
		AREA ECONOMICO - FINANZIARIA			
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	peso	Target 2023	Target 2024	Target 2025
Salvaguardia equilibrio di bilancio	Chiusura bilancio in pareggio o in utile	5%	allineamento documento ai termini di legge	allineamento documento ai termini di legge	allineamento documento ai termini di legge
	Stesura di un regolamento di contabilità	25%	Redazione del regolamento	Adeguamento alle eventuali sopravvenute normative o riorganizzazione interna	Adeguamento alle eventuali sopravvenute normative o riorganizzazione interna
	Valutazione di convenienza economica delle scelte gestionali: analisi di <i>make or buy</i> , finalizzata alla riduzione delle analisi esternalizzate	25%	Rilevazione delle risorse economiche, strumenti ed umane necessarie all'internalizzazione	Programmazione e dotazione delle risorse economiche, strumenti ed umane necessarie alla internalizzazione	% se riduzione dei costi è $\geq 100$ rispetto all'anno precedente; X=60% se riduzione dei costi < 10%
Gestione efficace ed efficiente delle risorse	Bilancio semplificato delle ricerche Correnti e Finalizzate per implementazione monitoraggio finanziamento Pubblico	20%	Rilevazione dei costi sostenuti per le ricerche degli ultimi 5 anni, rappresentati nello schema di bilancio semplificato	Rilevazione ed analisi degli scostamenti rispetto alle annualità precedenti e pubblicazione	Rilevazione del grado di utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie
	Digitalizzazione dei processi aziendali	15%	Sviluppo del nuovo modello in linea con quello di altri IZZSS e avvio dell'analisi delle criticità operativa da superare per consentire l'accesso da remoto	dotazione strumentale funzionale all'accesso da remoto da parte dei dipendenti che usufruiscono del lavoro agile	digitalizzazione processo e accesso da remoto
	Completamento affidamento incarichi Dirigenziali. Valutazione delle domande	5%	Ricognizione incarichi ed eventuale riprogrammazione in base alle sopravvenute esigenze organizzative	Ricognizione incarichi ed eventuale riprogrammazione in base alle sopravvenute esigenze organizzative	Ricognizione incarichi ed eventuale riprogrammazione in base alle sopravvenute esigenze organizzative
<b>Totale peso degli obiettivi per l'anno 2023</b>		<b>25%</b>			

AREA STRATEGICO - DIREZIONALE

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	peso	Target 2023	Target 2024	Target 2025
<b>RIORGANIZZAZIONE DELL'ISTITUTO</b>	Reclutamento delle figure professionali previste nel Progetto VALORE	15%	completamento procedura di reclutamento		
	Sviluppo del Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anche ai fini del miglioramento della qualità della Performance	15%	Acquisizione parere Nbv entro il 31.12.2023	Approvazione, pubblicazione e condisione del nuovo SMVP entro il 30.01.24	Revisione e aggiornamento del documento ai sensi dell'art. 7 c. 1 Dgs n.150/2009, modificato con D.lgs n.74/17
	Conduzione dei concorsi per il reclutamento di n. 4 Dirigenti Veterinari	15%	Completamento delle procedure di cui al precedente Piano assunzionale 2022		
	Conduzione delle procedure di reclutamento dei ricercatori della piramide	15%	Conduzione di tutte procedure avviate		
<b>RAZIONALIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E STRUMENTALI E ED INNOVAZIONE TECNOLOGICA</b>	investimenti tecnologici ed infrastrutturali per adeguamento/ristrutturazione degli edifici e dei laboratori	40%	riprovazione criticità e valutazione degli interventi (o azioni) da programmare	Programmazione degli investimenti rientranti della valutazione	Avvio delle attività di adeguamento infrastrutturale e tecnologici
	Totale peso degli obiettivi per l'anno 2023	25%			

AREA TECNICO - SANITARIA

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	peso	Target 2023	Target 2024	Target 2025
POTENZIAMENTO DELL'ATTIVITA' DIAGNOSTICA OFFERTA AL TERRITORIO IN RELAZIONE AI NUOVI SCENARI EPIDEMIOLOGICI	Garantire la sorveglianza sulla circolazione del Sars-CoV2: test biomolecolari e sequenziamenti dei ceppi virali	25%	Garantire la sorveglianza epidemiologica del Sars-Cov2	Garantire la sorveglianza epidemiologica del Sars-Cov2	Garantire la sorveglianza epidemiologica del Sars-Cov2
	Garantire la sorveglianza delle malattie del suino sul territorio pugliese e lucano	20%	Garantire la presenza sul territorio per la sorveglianza delle malattie del Suino anche trasmissibili all'uomo in accordo con i piani Regionali	Garantire la presenza sul territorio per la sorveglianza delle malattie del Suino anche trasmissibili all'uomo in accordo con i piani Regionali	Garantire la presenza sul territorio per la sorveglianza delle malattie del Suino anche trasmissibili all'uomo in accordo con i piani Regionali
PROMOZIONE DELLA VISIBILITA' SCIENTIFICA E COMPETITIVITA' DELL'ISTITUTO A LIVELLO NAZIONALE ED INTERNAZIONALE	Publicazione lavori su riviste scientifiche internazionali	30%	Dare maggiore evidenza scientifica delle attività di ricerca	Definizione di metodologie operative che prevedano attività formative per il personale della ricerca in collaborazione con le Università del territorio e utilizzo di fonti interne a cui attingere per incrementare il numero di lavori scientifici pubblicati e diffusi	Definizione di metodologie operative che prevedano attività formative per il personale della ricerca in collaborazione con le Università del territorio e utilizzo di fonti interne a cui attingere per incrementare il numero di lavori scientifici pubblicati e diffusi
	Partecipazione a progetti nell'ambito dei finanziamenti internazionali	25%	Rilevazione del numero proposte di progettuali presentate in ambito internazionale in riscontro alle CALL dei progetti Europei	Garantire proposte progettuali in ambito internazionale in riscontro alle CALL dei progetti Europei	Incremento del numero proposte di progettuali presentate in ambito internazionale in riscontro alle CALL dei progetti Europei
<b>Totale peso degli obiettivi per l'anno 2023</b>		<b>35%</b>			

AREA FORMAZIONE					
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	peso	Target 2023	Target 2024	Target 2025
PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE IN MATERIA DI SICUREZZA ALIMENTARE, SANITÀ PUBBLICA E CONTROLLI UFFICIALI	Programmi formativi per il personale sanitario IZSPB e SSN	50%	Assolvere ai compiti Istituzionali nel campo della formazione e sensibilizzare gli operatori del territorio che operano nei settori della Sicurezza alimentare, Sanità Pubblica e Controllo Ufficiale degli alimenti	Potenziare il ruolo Istituzionale dell'IZSPB relativo alla formazione attraverso l'individuazione di nuovi percorsi	Analisi delle risultanze dei percorsi intrapresi nei due anni precedenti e introduzione di nuove strategie
	Rivitalizzare il rapporto tra Università e Territorio attraverso la stipula di protocolli di intesa con Atenei, Istituzioni e Sistemi di impresa presenti nelle due Regioni per adeguare l'offerta formativa alle esigenze del Territorio	Individuazione delle Aree tematiche e degli Stakeholder cui rivolgere l'interesse per la promozione dei protocolli di intesa nel campo formativo		Proposta di nuovi protocolli di intesa con gli Stakeholder del Territorio individuati (Università, Istituzioni, Imprese)	customer satisfaction rivolta agli Stakeholder coinvolti nei protocolli di intesa, al fine di migliorare gli orientamenti dell'offerta formativa
	Organizzazione di eventi formativi (ECM e non) per utenza esterna su aspetti di sanità pubblica e veterinaria e sicurezza alimentare				
Totale peso degli obiettivi per l'anno 2023		5%			

AREA QUALITA' E SICUREZZA

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	peso	Target 2023	Target 2024	Target 2025
MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA QUALITA' DELL'ENTE E DEI SERVIZI RESI ALL'UTENZA	Accreditamento prove analitiche dell'IZS di Puglia e Basilicata	20%	Incremento delle prove portate in accreditamento, al fine del riconoscimento dall'Ente Certificatore	Accreditamento di nuove prove analitiche	
			Dare evidenza del grado di soddisfazione dell'utenza, al fine di migliorare i servizi offerti	Rilevare il livello della performance raggiunto dall'IZSPB attraverso la comparazione dei dati dell'analisi di customer satisfaction dell'anno precedente	Rilevare il livello della performance raggiunto dall'IZSPB attraverso la comparazione dei dati dell'analisi di customer satisfaction dell'anno precedente
	Interventi impiantistici e strutturali di alcune sedi provinciali, in coerenza con il documento di cui alla nota illustrativa di bilancio di previsione 2023	10%	Garantire la Sicurezza dei Laboratori e degli operatori ivi afferenti	Garantire la Sicurezza dei Laboratori e degli operatori ivi afferenti	Garantire la Sicurezza dei Laboratori e degli operatori ivi afferenti
			Redigere le procedure di biosicurezza nei laboratori BSL3 e certificare la formazione del relativo personale	Diffondere la cultura dell'etica e della sicurezza attraverso la formazione del personale addetto	Diffondere la cultura dell'etica e della sicurezza attraverso la formazione del personale addetto
	Conformità delle strutture agli obblighi di trasparenza e anticorruzione	20%	diffusione della cultura per la trasparenza e anticorruzione nelle strutture dell'Ente	Diffusione della cultura per la trasparenza e anticorruzione nelle strutture dell'Ente	Diffusione della cultura per la trasparenza e anticorruzione nelle strutture dell'Ente
Continuo aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" Sito web in base alle tempistiche di ogni tipologia di dato stabilite dall'ANAC			favorire l'accessibilità totale delle informazioni dell'Amministrazione al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse	favorire l'accessibilità totale delle informazioni dell'Amministrazione al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse	
Totale peso degli obiettivi per l'anno 2023		10%			

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2023-2025

AREA ECONOMICO - FINANZIARIA

		OGGETTIVO										
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	peso	Indicatore	Misura dell'indicatore	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Strutture	scoperto a monitoraggio ed eventuale riodotazione alla data del 30/09/2023	Valore baseline	Collegamento al bilancio di previsione	Ammontare della spesa
Salvaguardia equilibrio di bilancio	Sicurezza di un regolamento contabile	25%	Redazione del documento e trasmissione al CDA entro il 31/12/2023	sì/no	Redazione del regolamento	Adeguamento alle eventuali sopravvenute normative o riorganizzazioni interna	Adeguamento alle eventuali sopravvenute normative o riorganizzazioni interna	AMMINISTRAZIONI	no			
		5%	Chiusura bilancio in pareggio o in utile	sì/no	allineamento documento ai termini di legge	allineamento documento ai termini di legge	allineamento documento ai termini di legge	AMMINISTRAZIONI	no			
		20%	Bilancio semplificato delle risorse Correnti e Finalizzate per implementazione monitoraggio Inerimento Pubblico	Redazione della scheda di cui all' allegato A (allegato) e trasmissione al CDA entro il 31/12/2023	n. ricorder rappresentate nel documento /Tidalericorde ( ZSPB 100% se X<100) ; (90% se 85 <= X < 99) ; ( 80% se 70 <= X < 84) ; ( 50% se X < 70)	Rilevazione delle risorse economiche, sinunnari ed unumre necessarie alla internazizzazione	Rilevazione ed analisi degli scostamenti rispetto alle annualità precedenti e riddiblicazione	Rilevazione del grado di utilizzo delle risorse unumre, sinunnari e finalizzate	AMMINISTRAZIONI	si		
Gestione efficace ed efficiente delle risorse	Digitalizzazione dei processi aziendali	15%	Sviluppo e internazizzazione del modello organizzativo lavoro agile in adempimento alla normativa in materia e digitalizzazione processo (accesso da remoto per i dipendenti)	Presentazione del nuovo modello 100% entro il 30/11/23 90% dopo il 31/12/23	Sviluppo del nuovo modello in linea con quello di altri IZSS e avvio dell'analisi delle criticità operative da superare per consentire l'accesso da remoto	datazione sinunnari funzionale all'accesso da remoto da parte dei dipendenti che usufruiscono del lavoro agile	digitalizzazione processo e accesso da remoto	AMMINISTRAZIONI	si			
		5%	Completamento affidamento incarichi Dirigenti Valutazione delle domande	Completamento della valutazione e relativo affidamento incarico X=Incarichi da ricoprire/Nincarichi cortenti al 31/05/23	Attestazione completamento procedura entro 31/04/2023 sì/no	Ricognizione incarichi ed eventuale riprogrammazione in base alle sopravvenute esigenze organizzative	Ricognizione incarichi ed eventuale riprogrammazione in base alle sopravvenute esigenze organizzative	AMMINISTRAZIONI	no			

AREA STRATEGICO - DIREZIONALE

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	peso	Indicatore	Misura dell'Indicatore	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Strutture	sogetto a monitoraggio ed eventuale rioduzione alla data del 30/09/2023	Valore base line	Collegamento al bilancio di previsione	Ammontare della spesa												
RORGANIZZAZIONE DELL'ISTITUTO	Recupero delle figure professionali previste nel Progetto VALORE	15%	X= assunzione di n.4 Dirigenti Veterinari entro il 31.07.23	Delibera di assunzione entro la data di cui all'indicatore	completamento procedura di reclutamento	-	-	DIREZIONE																
													Sviluppo del Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anche ai fini del miglioramento della qualità della Performance	Adeguamento dei regolamenti interni al nuovo CCNL - Sanità da inserire nel nuovo SMWP	15%	100% se entro il 30.06.2023; 75% se entro il 31.09.23; 50% se entro il 31.12.23; 0% se oltre	Delibere approvazione Regolamenti entro le date di cui all'Indicatore	Acquisizione parere Ndv entro il 31.12.2023	approvazione, pubblicazione e condisione del nuovo SMWP entro il 30.01.24	Revisione e aggiornamento del documento ai sensi dell'art.7 c.1 Dlgs n.150 2009, modificato con D.lgs n.74/17	DIREZIONE			
RAZIONALIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E STRUMENTALI E ED INNOVAZIONE TECNOLOGICA	Investimenti tecnologici ed infrastrutturali per adeguamento/ristrutturazione degli edifici e dei laboratori	40%	Rilevazione delle condizioni strutturali e tecnologiche di ciascun laboratorio attraverso analisi valutativa dei Dirigenti di struttura entro il 31.12.23	Delibera di assunzione entro data di cui all'indicatore	Conduzione di tutte procedure avviate	-	-	DIREZIONE																
													Rilevazione delle condizioni strutturali e tecnologiche di ciascun laboratorio attraverso analisi valutativa dei Dirigenti di struttura entro il 31.12.23	15%	X= assunzione di n.5 biologi, n.1 Chirurgo, n.1 Farmacista entro il 31.07.2023	presentazione di un report di sintesi della Direzione, rappresentativo delle criticità rilevate dai Dirigenti (swot analysis) entro la data indicata dall'Indicatore	Programmazione degli investimenti rivolti dalla valutazione	Avvio delle attività di adeguamento infrastrutturale e tecnologici	DIREZIONE					

AREA TECNICO - SANITARIA

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	peso	Indicatore	Misura dell'indicatore	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Strutture	Obiettivo soggetto a monitoraggio ed eventuale rimodulazione alla data del 30/09/2023	Valore baseline	Collegamento al bilancio di previsione	Ammontare della spesa
POTENZIAMENTO DELL'ATTIVITA' DIAGNOSTICA OFFERTA AL TERRITORIO IN RELAZIONE AI NUOVI SCENARI EPIDEMIOLOGICI	Garantire la sorveglianza sulla circolazione del Sars-CoV-2 (test broncoalari e sequenziamenti dei ceppi virali)	25%	garantire il 100% dei sequenziamenti	numero campioni pervenuti/numero campioni lavorati $X=1$	Garantire la sorveglianza epidemiologica del Sars-CoV2	Garantire la sorveglianza epidemiologica del Sars-CoV2	Garantire la sorveglianza epidemiologica del Sars-CoV2	Sezione di Pulignano				
	Garantire la sorveglianza delle malattie del suino sul territorio pugliese e lucano	20%	Rilevazione del Numero Campionamenti sul territorio	Numero di campioni sul territorio $X=1$ ; 80% con $X \leq 1000$ con $X > 1000$	Garantire la presenza sul territorio per la sorveglianza delle malattie del Suino anche trasmissibili all'uomo in accordo con i piani Regionali	Garantire la presenza sul territorio per la sorveglianza delle malattie del Suino anche trasmissibili all'uomo in accordo con i piani Regionali	Garantire la presenza sul territorio per la sorveglianza delle malattie del Suino anche trasmissibili all'uomo in accordo con i piani Regionali					
PROMOZIONE DELLA VISIBILITA' SCIENTIFICA E COMPETITIVITA' DELL'ISTITUTO A LIVELLO NAZIONALE ED INTERNAZIONALE	Publicazione lavori su riviste scientifiche internazionali	30%	Impact factor 2023 / Impact factor 2022	100% con $X > 2$ ; 90% con $X = 2$ ; 80% con $2 > X \geq 1,7$	Dare maggiore evidenza scientifica delle attività di ricerca	Definizione di metodologie operative che prevedano attività formative per il personale della ricerca in collaborazione con le Università del territorio e utilizzo di fonti interne a cui attingere per incrementare il numero di lavori scientifici	Definizione di metodologie operative che prevedano attività formative per il personale della ricerca in collaborazione con le Università del territorio e utilizzo di fonti interne a cui attingere per incrementare il numero di lavori scientifici	TUTTE LE STRUTTURE				
	Partecipazione a progetti nell'ambito dei finanziamenti internazionali	25%	Numero di progetti presentati nel 2023 / numero di progetto presentati nel 2022	100% con $X > 2$ ; 90% con $X = 2$ ; 80% con $2 > X \geq 1,7$	Rilevazione del numero proposte di progetti presentate in ambito internazionale in riscontro alle CALL dei progetti Europei	Garantire proposte progettuali in ambito internazionale in riscontro alle CALL dei progetti Europei	Incremento del numero proposte di progetti presentate in ambito internazionale in riscontro alle CALL dei progetti Europei	TUTTE LE STRUTTURE				

AREA FORMAZIONE

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	peso	Indicatore	Misura dell'indicatore	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Strutture	collegamento al bilancio di previsione	Ammontare della spesa
PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE IN MATERIA DI SICUREZZA ALIMENTARE, SANITÀ PUBBLICA E CONTROLLI UFFICIALI	Programmi formativi per il personale sanitario IZSPB e SSN		Numero di corsi di formazione per il personale sanitario erogati nel 2023/ numero di corsi di formazione per il personale sanitario erogati nel 2022	100% con X ≥ 1 90% 1 > X ≥ 0,5 0% con X < 0,5	Assolvere ai compiti formativi nel campo della formazione e sensibilizzare gli operatori del territorio che operano nei settori della Sicurezza alimentare, Sanità	Potenziare il ruolo formativo del IZSPB relativo alla formazione attraverso l'individuazione di nuovi percorsi	Analisi delle risultanze dei percorsi intrapresi nei 4 anni precedenti e introduzione di nuove strategie	DIREZIONE- TUTTE LE STRUTTURE	collegamento al bilancio di previsione	Ammontare della spesa
	Realizzare il rapporto tra Università e Territorio attraverso la stipula di protocolli di intesa con Aree, Istituzioni e Sistemi di Impresa presenti nelle due Regioni per adeguare l'offerta formativa alle esigenze del Territorio		50%	Analisi di fattibilità ed individuazione di nuove Aree territoriali da proporre attraverso nuovi protocolli di intesa (Relazione Direzione)	Presentazione dell'analisi di fattibilità (Relazione) s/n	Individuazione delle Aree territoriali e degli Stakeholder cui indagare l'interesse per la promozione dei protocolli di intesa nel campo formativo	Proposta di nuovi protocolli di intesa con gli Stakeholder del Territorio individuati (Università, Istituzioni, Imprese)	costo: non soddisfacente in base agli Stakeholder coinvolti nei protocolli di intesa, al fine di migliorare gli orientamenti dell'offerta formativa	DIREZIONE- TUTTE LE STRUTTURE	collegamento al bilancio di previsione
	Organizzazione di eventi formativi (ECM/Mecon) per l'utenza esterna su aspetti di sanità pubblica e veterinaria e sicurezza alimentare		Numero di eventi formativi per l'utenza esterna erogati nel 2023 / eventi formativi per l'utenza esterna erogati nel 2022	100% con X ≥ 1 90% 1 > X ≥ 0,5 0% con X < 0,5	-	-	-	TUTTE LE STRUTTURE	collegamento al bilancio di previsione	Ammontare della spesa

AREA QUALITÀ E SICUREZZA

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	peso	Indicatore	Misura dell'indicatore	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Strutture	Obiettivo soggetto a monitoraggio ed eventuale rimodulazione alla data del 30/09/2023	Valore baseline	Collegamento al bilancio di previsione	Ammontare della spesa
MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA QUALITÀ DELL'ENTE E DEI SERVIZI RESI ALL'UTENZA	Accreditamento prove analitiche dell'IZS di Puglia e Basilicata	20%	Aumento del numero di prove accreditate nel 2023 rispetto al numero di prove accreditate nel 2022	100% con X<-1; 90% con X=1; 80% con 1>X>1,7	Incremento delle prove portate in accreditamento, al fine del riconoscimento dell'Ente Certificatore	Accreditamento di nuove prove analitiche	--	TUTTELE STRUTTURE				
	Analisi dell'indagine customer satisfaction riferita all'anno 2022	20%	Seguono del report e pubblicazione sul sito istituzionale entro il 30.05.23	100% se entro il 30.05.23; 50% se oltre il 30.05.23; 0% se non eseguito o non pubblicato	Dare evidenza del grado di soddisfazione dell'utente, al fine di migliorare i servizi offerti	Rilevare il livello della performance raggiunto dall'IZSPB attraverso la comparazione dei dati dell'analisi di customer satisfaction dell'anno precedente	Rilevare il livello della performance raggiunto dall'IZSPB attraverso la comparazione dei dati dell'analisi di customer satisfaction dell'anno precedente	DIREZIONE				
PROMOZIONE DELLE ATTIVITÀ TEMA DI SICUREZZA E BIOCONTENIMENTO DEI LABORATORI	Intervenire implementando strutture di alcune sedi provinciali, in coerenza con il documento di cui alla nota illustrativa a bilancio di previsione 2023	10%	Completamento dei lavori entro le date prestabilite dall'indicatore, attraverso l'acquisizione di una dichiarazione di Digerente delle Strutture di riferimento	100% con completamento dei lavori entro il 31.12.23; 80 % con completamento dei lavori oltre il 31.12.23	Garantire la Sicurezza dei Laboratori e degli operatori in affari	Garantire la Sicurezza dei Laboratori e degli operatori in affari	Garantire la Sicurezza dei Laboratori e degli operatori in affari					
	Redigere le procedure di biosicurezza nei laboratori BSL3 e certificare la formazione del relativo personale	20%	Redazione delle procedure di biosicurezza	sil/no	Garantire la Sicurezza dei Laboratori attraverso l'osservanza delle procedure	Garantire la Sicurezza dei Laboratori attraverso l'osservanza delle procedure	Garantire la Sicurezza dei Laboratori attraverso l'osservanza delle procedure					
	Rilascio certificazione del personale alla data del ____	20%	Rilascio certificazione del personale alla data del ____	sil/no	Difendere la cultura dell'etica e della sicurezza attraverso la formazione del personale addetto	Difendere la cultura dell'etica e della sicurezza attraverso la formazione del personale addetto	Difendere la cultura dell'etica e della sicurezza attraverso la formazione del personale addetto					
CORFORNITÀ DELLE STRUTTURE AGGIORNAMENTO SITI WEB IN BASE ALLE TEMATICHE DI OGNI TIPOLOGIA DI DATO STABILITE DALL'ANNC	Corfornità delle strutture agli obblighi di trasparenza e anticorruzione	20%	% strutture che rispettano le disposizioni PTPCT rispetto al n. totale delle strutture coinvolte nel PTPCT	X<1	diffusione della cultura per la trasparenza e anticorruzione nelle strutture dell'Ente	diffusione della cultura per la trasparenza e anticorruzione nelle strutture dell'Ente	diffusione della cultura per la trasparenza e anticorruzione nelle strutture dell'Ente	DIREZIONE-RESP.TTRASPAR ENZA				
	Continua aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" Sito web in base alle tematiche di ogni tipologia di dato stabilite dall'ANNC	10%	Rispetto della tempistica indicata dall'ANNC con riferimento alla tempistica di pubblicazione dei dati sul sito	Verifica e nota di comunicazione del Responsabile Trasparenza sil/no	favore l'accessibilità totale delle informazioni dell'Amministrazione al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse	favore l'accessibilità totale delle informazioni dell'Amministrazione al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse	favore l'accessibilità totale delle informazioni dell'Amministrazione al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse	DIREZIONE-RESP.TTRASPAR ENZA				

## **OBIETTIVI E PERFORMANCE PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE**

### **LINEE GENERALI DI INTERVENTO**

L'Istituto Zooprofilattico Sperimentale, in base al quadro legislativo vigente, così come rappresentato nel Piano delle Azioni Positive (delib. n. 346/2020) si prefigge degli obiettivi generali che intende raggiungere:

1. garantire la valorizzazione delle risorse umane, l'accrescimento professionale dei dipendenti per assicurare il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia delle attività, le pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella vita lavorativa e nella formazione professionale;
2. promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, sempre garantendo la funzionalità di tutti i settori lavorativi, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata delle lavoratrici madri.

### **INIZIATIVE**

Obiettivo 1: favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

- orario di servizio flessibile: sostenere la flessibilità (7.30 — 9.00) di entrata del lavoratore, pur nel rispetto dell'orario contrattualmente previsto e tenendo conto delle esigenze di ogni Unità Operativa della Sede Centrale e/o Sezione periferica, dà la possibilità di migliorare i tempi di vita dei lavoratori e conseguentemente facilitare e migliorare la qualità del lavoro.
- lavoro agile: l'utilizzo di tale modalità lavorativa può contribuire a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Obiettivo 2: promozione del benessere organizzativo ed individuale

Indagine sul personale è volta a rilevare il benessere organizzativo; le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e con un "clima" interno sereno e partecipativo. Il benessere previene e riduce lo stress correlato al lavoro. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute psico-fisica dei lavoratori e ad aumentare la produttività. Per questo, si propone un'indagine di clima per rilevare lo

stato di benessere e/o disagio presente nell'ambiente di lavoro. L'analisi dei dati raccolti permette di individuare eventuali aree di criticità, e prevedere quindi l'aggiornamento del Piano e l'attivazione del counseling psicologico.

#### Obiettivo 3: azioni di DIVERSITY management (GENERE)

Individuazione di modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni. Azioni di sostegno per il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi con particolare attenzione alla maternità. Stipula di protocolli di intesa con le Consigliere di Parità dei territori di competenza (Regione Puglia e Regione Basilicata) per permettere a tutti i lavoratori di denunciare qualsiasi forma di discriminazione, emarginazione professionale o violenza.

#### Obiettivo 4: azione di DIVERSITY management (DISABILITA')

Si provvederà alla nomina del responsabile interno dei processi di inserimento delle persone con disabilità (art. 39 ter D.lgs. 165/2001).

#### Obiettivo 5: valorizzare le risorse umane, accrescimento professionale – formazione.

Accesso alla formazione nel rispetto del principio delle pari opportunità: implementazione dell'utilizzo dei sistemi di videoconferenza. Con l'obiettivo di diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale verranno periodicamente proposti percorsi informativi e formativi per i componenti del CUG e per tutto il personale, sulle materie delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere. Particolare attenzione sarà dedicata alla formazione aziendale attraverso il perfezionamento e lo sviluppo del piano di formazione aziendale (PFA) partendo dall'analisi dei fabbisogni formativi, tenendo conto anche dei risultati della valutazione delle performance individuali. L'obiettivo dell'attività formativa è quella di potenziare le conoscenze e le capacità individuali per favorire il raggiungimento degli obiettivi organizzativi e strategici previsti dal Piano della performance.

## **INFORMAZIONE E COMUNICAZIONI**

Verrà inserita nel sito web dell'Istituto un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso.

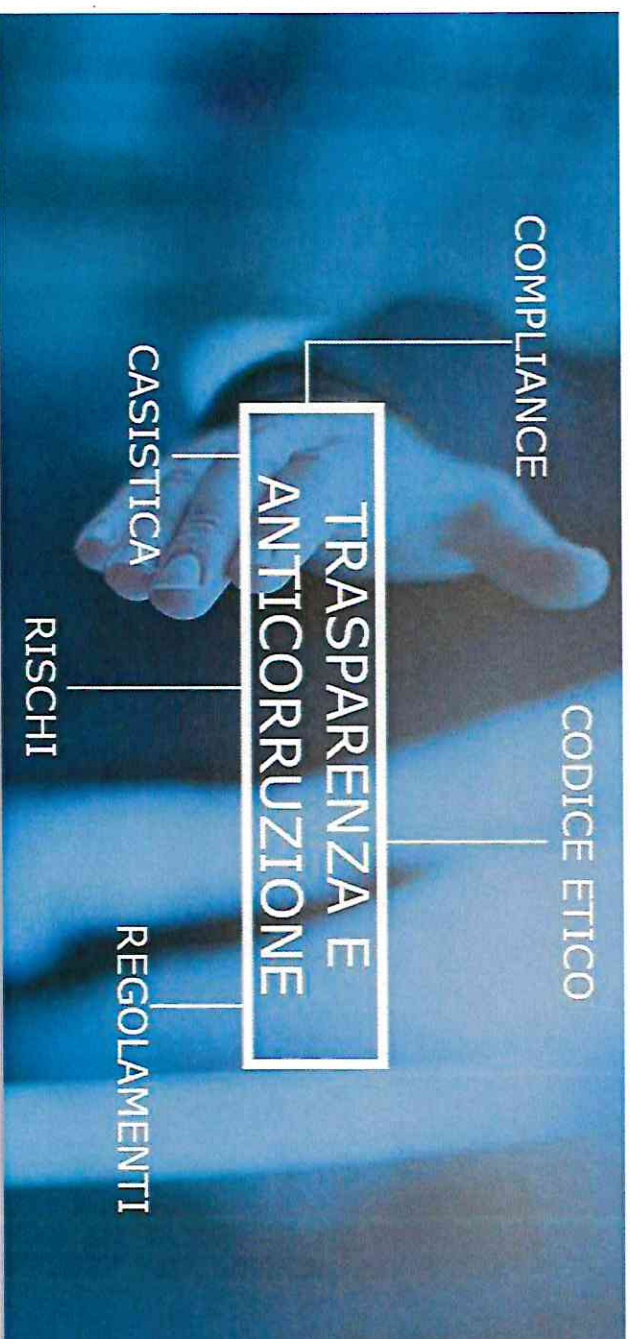
## **SOGGETTI, AREE e UFFICI COINVOLTI**

Le strutture impegnate e/o coinvolte nella realizzazione delle Azioni Positive, saranno individuate di volta in volta.

## **STRUMENTI e VERIFICHE**

La Direzione verificherà l'attuazione delle azioni sopra indicate in collaborazione con il CUG e proporrà misure idonee a garantire il rispetto dei principi fissati dalla legislazione vigente.

## SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 2.3: RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA



Il presente “Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza” dell’Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata, in applicazione della Legge n. 190 del 6 Novembre 2012 “**Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione**”, costituisce imprescindibile documento programmatico risultando quale compendio delle finalità, delle linee di indirizzo che il Responsabile della prevenzione della corruzione condiderà con gli organi dell’Ente.

La sopracitata legge n.190/2012, pur non contenendo una definizione specifica del termine “corruzione”, data per presupposta, introduce nuove misure di prevenzione e di contrasto alla stessa. In essa, il concetto di corruzione è inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui la corruzione consiste in **comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri di ufficio, cioè dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli.**

#### **Il concetto di corruzione ed i principali attori del sistema**

Il codice penale prevede tre fattispecie:

**L’articolo 318** punisce la “*corruzione per l’esercizio della funzione*” e dispone che: il pubblico ufficiale che, per l’esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceva, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità o ne accetti la promessa, sia punito con la reclusione da uno a sei anni.

**L’articolo 319** del Codice penale sanziona la “*corruzione per un atto contrario ai doveri d’ufficio*” “*il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni*”.

Infine, l'articolo 319-ter colpisce la "corruzione in atti giudiziari": "Se i fatti indicati negli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da sei a dodici anni.

### **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza**

Ai sensi della Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e a repressione della corruzione nella Pubblica Amministrazione", l'Istituto adotta il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza " con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. Scopo del Piano è l'individuazione, tra le attività di competenza dell'Istituto, di quelle più esposte al rischio di corruzione e la previsione di percorsi di formazione in collaborazione anche con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione. Destinatario del presente Piano è tutto il personale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata.

### **Contesto esterno**

L'attività dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata (IZSPB) viene svolta in ossequio alle previsioni normative che ne regolano il funzionamento.

L'attività generale dell'Istituto è ispirata ai seguenti principi:

1. autonomia;
2. Semplificazione, snellimento, efficienza, efficacia ed economicità;
3. Responsabilità attraverso razionalizzazione e ottimizzazione delle spese e dei costi di funzionamento.

Per l'attività dell'Istituto sono principi di carattere aziendale:

1. la programmazione come metodo ordinario di governo, di amministrazione e di gestione;
2. la generalizzazione della gestione per budget ed obiettivi;
3. la definizione e semplificazione dei livelli di responsabilità.

L'Istituto, che si configura come ente pubblico erogatore di servizi tecnico-scientifici a tecnologia avanzata, è dotato di autonomia amministrativa, gestionale e tecnica. Esso opera nell'ambito del Servizio sanitario nazionale, garantendo alle Regioni Puglia e Basilicata e alle relative aziende sanitarie locali il supporto tecnico-scientifico necessario all'espletamento delle funzioni in materia di igiene e sanità pubblica veterinaria.

Gli obiettivi e gli indirizzi concernenti l'attività dell'IZSPB sono definiti dalle Regioni Puglia e Basilicata all'interno dei rispettivi Piani sanitari regionali, garantendo l'equilibrata distribuzione delle risorse umane, strutturali e finanziarie in relazione alle effettive esigenze dei servizi e delle attività dell'Istituto sul territorio delle due regioni.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione prevede:

- Alla proposizione ed aggiornamento annuale del Piano della prevenzione della corruzione da parte dell'organo di indirizzo politico, curandone la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica (art. 1 comma 8):
- Alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Istituto (art. 1, comma 10 lett. A) della Legge 190/2012;
- Alla verifica, con i Dirigenti responsabili di struttura, dell'applicazione del principio della rotazione prevedendo che nei settori più esposti a rischio di corruzione vi sia l'alternanza delle figure di Responsabile di Procedimento, nonché dei componenti di gare e di concorso.

Tutti i dipendenti sono tenuti a prendere atto del “Piano triennale di prevenzione della corruzione”, ad osservare e a far osservare lo stesso. Il dipendente, che denuncia all’Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico o al Responsabile della prevenzione della corruzione condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, fermo restando quanto previsto dall’art. 54 bis del decreto legislativo 165/2001.

### **La tutela dei whistleblower**

L’Autorità nazionale anticorruzione il 28 aprile 2015 ha approvato, dopo un periodo di “consultazione pubblica”, le “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)” (determinazione n. 6 del 28 Aprile 2015, pubblicata il 6 Maggio 2015).

La tutela del whistleblower è un dovere di tutte le amministrazioni pubbliche le quali, a tal fine, devono assumere “concrete misure di tutela del dipendente” da specificare nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. Attesa legge delega 22 Aprile 2021, n.53

La legge 190/2012 ha aggiunto al d.lgs. 165/2001 l’articolo 54-bis.

La norma prevede che il pubblico dipendente che denunci all’autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all’ANAC, ovvero riferisca al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non possa “essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”.

L’articolo 54-bis delinea una “protezione generale ed astratta” che, secondo ANAC, deve essere completata con concrete misure di tutela del dipendente. Tutela che, in ogni caso, deve essere assicurata da tutti i soggetti che ricevono la segnalazione.

Il Piano nazionale anticorruzione prevede, tra azioni e misure generali per la prevenzione della corruzione e, in particolare, fra quelle

obbligatorie, che le amministrazioni pubbliche debbano tutelare il dipendente che segnala condotte illecite.

Il PNA impone alle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1 co. 2 del d.lgs. 165/2001, l'assunzione dei "necessari accorgimenti tecnici per dare attuazione alla tutela del dipendente che effettua le segnalazioni".

Le misure di tutela del whistleblower devono essere implementate, "con tempestività", attraverso il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC).

L'articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001, inoltre, è stato integrato dal DL 90/2014 (convertito dalla legge 114/2014):

l'art. 31 del DL 90/2014 ha individuato l'ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni; mentre l'art. 19 co. 5 del DL 90/2014 ha stabilito che l'ANAC riceva "notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001".

L'ANAC, pertanto, è chiamata a gestire sia le eventuali segnalazioni dei propri dipendenti per fatti avvenuti all'interno della propria organizzazione, sia le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni intendono indirizzarle.

Conseguentemente, l'ANAC, con la determinazione n. 6 del 28 Aprile 2015, ha disciplinato le procedure attraverso le quali riceve e gestisce le segnalazioni. Il paragrafo 4 della determinazione rappresenta un indiscutibile riferimento per le PA che intendano applicare con estremo rigore le misure di tutela del whistleblower secondo gli indirizzi espressi dall'Autorità.

La tutela del whistleblower è doverosa da parte di tutte le PA individuate dall'art. 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001.

I soggetti tutelati sono, specificamente, i "dipendenti pubblici" che, in ragione del proprio rapporto di lavoro, siano venuti a conoscenza di condotte illecite.

Per le segnalazioni da parte dei dipendenti di fatti e comportamenti illeciti o comunque contrari alle norme del Codice di comportamento è istituita l'apposita casella e-mail [accettazionepz@pec.izspb.it](mailto:accettazionepz@pec.izspb.it)

### **Criteria per l'individuazione delle attività a rischio di corruzione**

Il presente Piano individua, quale misura trasversale, la definizione di un sistema di monitoraggio che consenta di verificare:

- l'osservanza dell'obbligo di astensione. Tutti i dipendenti e i collaboratori a qualsiasi titolo sono tenuti a rispettare gli obblighi di astensione in casi di conflitto di interessi previsti dalle norme vigenti, ed in particolare nei casi previsti dall'art. 6 bis nella L. n. 241/90, introdotto dall'art. 1, comma 41, della legge 190/2012, e dal Codice di comportamento nazionale e aziendale, e a segnalare tempestivamente la situazione di conflitto;
- il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, previsto dall'art. 1, comma 9, lett. d) della legge 190/2012, con l'obiettivo di evidenziare eventuali omissioni o ritardi e di consentire la tempestiva adozione di adeguate iniziative in caso di scostamenti; la verifica dei rapporti fra l'IZS e i soggetti che con la stessa instaurano rapporti di rilevanza economica. L'Istituto deve monitorare i rapporti con i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i suoi dirigenti e i dipendenti.
- A tal fine, fatto salvo, laddove possibile, il monitoraggio tramite rilevazione diretta attraverso il sistema informativo aziendale, i Responsabili delle articolazioni aziendali effettuano, con cadenza trimestrale, il monitoraggio dei procedimenti di competenza e trasmettono al Referente del RPC dell'area di appartenenza appositi report trimestrali recanti gli esiti del monitoraggio che dovranno essere pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".
- L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree, nell'ambito dell'attività dell'Istituto, che devono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

- Rispetto a tali aree il P.T.P.C. identifica le loro caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio, stabilendo le priorità di trattazione.

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'Istituto.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Azienda, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Istituto.

Rispetto a tali aree il P.T.P.C. identifica le loro caratteristiche, le azioni e gli strumenti per prevenire il rischio, stabilendo le priorità di trattazione.

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'Istituto.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Azienda, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Istituto

Per l'individuazione delle aree maggiormente esposte al rischio corruzione si è fatto ricorso ai seguenti indici:

1. INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA' – Discrezionalità del processo
2. INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO ORGANIZZATIVO – Percentuale di unità coinvolte nel processo sulla totalità del personale
3. INDICE DI RILEVANZA ESTERNA DEL PROCESSO
4. VALUTAZIONE DELL'IMPATTO ECONOMICO DEL PROCESSO
5. VALUTAZIONE DELLA COMPLESSITA' DEL PROCESSO
6. IMPATTO REPUTAZIONALE
7. LIVELLO IN CUI SI COLLOCA IL RISCHIO – Apicale, Intermedio, Basso
8. FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO
9. POSSIBILITA' DI CONTROLLO
10. INDICE DI VALUTAZIONE DELLE PROBABILITA' CHE L'EVENTO CORRUTTIVO SI VERIFICHII

### **AREE DI RISCHIO**

Le attività dell'Istituto di seguito elencate sono per la maggior parte una specificazione di quanto già individuato legislativamente e sono da leggersi con la fondamentale avvertenza che sono le attività a presentare un intrinseco rischio di annidamento di fenomeni corruttivi senza alcun riferimento alle singole persone preposte alle suddette mansioni nelle strutture organizzative deputate allo svolgimento delle medesime.

Nell'ambito del complesso delle finalità proprie dell'Istituto (sanità animale, sicurezza alimentare, ricerca etc.) e tenuto conto delle priorità indicate dal comma 16 dell'art. 1 della Legge 190/2012, le attività ritenute potenzialmente più esposte o sensibili

al rischio corruzione sono: Concorsi, Gestione delle entrate, Gestione delle uscite, Appalti, Forniture di beni, Forniture di servizi, Economato, Attività tecnico-sanitarie.

		Valutazione del rischio					
Identificazione del rischio		Analisi del rischio					
Area di rischio	Processo	Interesse esterno	Discrezionalità	Controlli	Trasparenza	Presenza di eventi corruttivi in IZSPZ	Presenza di eventi corruttivi nella PA
Concorsi e prove selettive	Concorsi	Basso	Medio	Medio	Basso	Alto	Alto
Giudizio sintetico		Concorsi				MEDIO	

Valutazione del rischio							
Identificazione del rischio		Analisi del rischio					
Area di rischio	Processo	Interesse esterno	Discrezionalità	Controlli	Trasparenza	Presenza di eventi corruttivi in IZSPZ	Presenza di eventi corruttivi nella PA
Gestione entrate e delle spese	Gestione delle uscite	Basso	Basso	Medio	Basso	Basso	N/A
	Gestione delle entrate	Basso	Basso	Medio	Basso	Basso	N/A
Giudizio sintetico		Gestione delle uscite		BASSO		BASSO	
		Gestione delle entrate		BASSO		BASSO	

Valutazione del rischio							
Identificazione del rischio		Analisi del rischio					
Area di rischio	Processo	Interesse esterno	Discrezionalità	Controlli	Trasparenza	Presenza di eventi corruttivi in IZSPZ	Presenza di eventi corruttivi nella PA
Appalti e forniture	Appalti	Basso	Basso	Medio	Basso	Basso	Alto
	Forniture di servizi	Medio	Medio	Alto	Medio	Basso	N/A
	Forniture di prodotti	Basso	Basso	Medio	Basso	Basso	N/A
Giudizio sintetico		Appalti		BASSO		BASSO	
		Forniture di servizi		MEDIO		MEDIO	
		Forniture di prodotti		BASSO		BASSO	

Valutazione del rischio							
Identificazione del rischio		Analisi del rischio					
Area di rischio	Processo	Interesse esterno	Discrezionalità	Controlli	Trasparenza	Presenza di eventi corruttivi in IZSPZ	Presenza di eventi corruttivi nella PA
Economato	Economato	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	N/A
Giudizio sintetico		Economato					
		BASSO					

Valutazione del rischio							
Identificazione del rischio		Analisi del rischio					
Area di rischio	Processo	Interesse esterno	Discrezionalità	Controlli	Trasparenza	Presenza di eventi corruttivi in IZSPZ	Presenza di eventi corruttivi nella PA
Accettazione campioni	Accettazione	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	N/A
	Lavorazione	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	N/A
	Refertazione	Basso	Basso	Basso	Basso	Basso	N/A
Giudizio sintetico		Accettazione					
		BASSO					
		Lavorazione					
		BASSO					
		Refertazione					
		BASSO					

Per ogni indicatore viene elaborata una stima del livello del rischio:

**INTERESSE ESTERNO:** indica la presenza per i destinatari di interessi (conoscitivi, sociali, economici) o di benefici di qualsiasi natura, che potrebbero interferire nella singola fase, da nulli (rischio basso) a rilevanti (rischio alto);

**DISCREZIONALITA':** definire se il processo decisionale è altamente vincolato da norme o regolamenti interni (rischio basso) o altamente discrezionale (rischio alto);

**DEFICIT CONTROLLI:** definire la presenza di controlli nella fase, da totalmente presenti (rischio basso) a assenti (rischio alto);

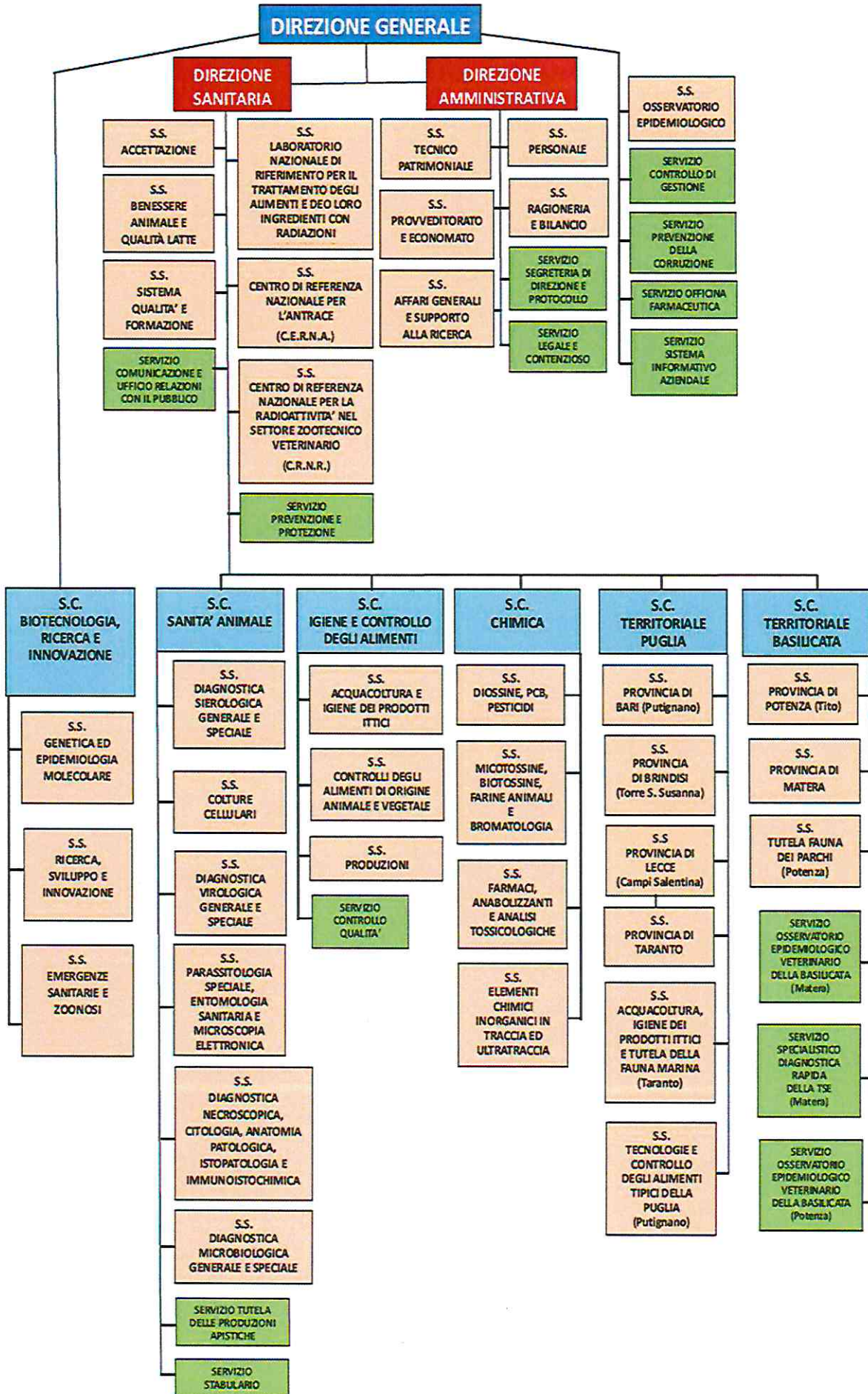
**DEFICIT TRASPARENZA:** valutare se sono presenti strumenti di trasparenza sostanziale, come un processo informatizzato (rischio basso) o no (rischio alto).

Basso	Assenza di interesse per il destinatario	Attività vincolata	Si trasparenza in archivi digitali	Nessun intervento
Medio	Presenza di minimo interesse per il destinatario	Attività in minima parte vincolata	Si trasparenza in archivi cartacei	Misure di mitigazione da programmare nel breve termine
Alto	Presenza di rilevanti interessi per il destinatario	Attività altamente discrezionale	No trasparenza	Misure di mitigazione necessarie ed indilazionabili

### SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DELLA PUGLIA E DELLA BASILICATA: STATO DEL PERSONALE AL 31 Dicembre 2022			
	UOMINI	DONNE	TOTALE UNITA'
<b>PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO</b>			
RUOLO DIRIGENTE	13	16	29
RUOLO COMPARTO	53	85	138
<b>TOTALE</b>	<b>66</b>	<b>101</b>	<b>167</b>
<b>PERSONALE A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE UNITA'</b>
DIRIGENTE	5	6	11
COMPARTO	5	8	13
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>24</b>
<b>PERSONALE RICERCATORI E SUPPORTO ALLA RICERCA</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE UNITA'</b>
RICERCATORI	3	10	13
COLL. PROF. DI RICERCA SANITARIA	6	13	19
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>32</b>



## **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (POLA)**

La presente sottosezione della Sezione “Organizzazione e Capitale Umano” del PIAO dell’Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata, per il triennio 2023-2025, ha come oggetto le prestazioni di lavoro in modalità agile.

Tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, introdotta dalla legge n. 81/2017 al fine di conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l’innovazione organizzativa, viene stabilita mediante accordo tra le parti, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Come disciplinato dall’art. 76 del CCNL Comparto Sanità del 02 Novembre 2022, la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile è consentita laddove per i processi e le attività di lavoro, previamente individuati dall’Ente, sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, con esclusione dei lavori che richiedono l’utilizzo di strumentazioni o documentazioni che non è possibile ottenere da remoto.

L’accordo individuale, necessario a mente dell’art. 76 del citato CCNL Comparto Sanità, è stipulato per iscritto e disciplina l’esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’esterno della sede dell’Ente, e in particolare l’indicazione della durata, le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, l’indicazione della fascia di articolazione della prestazione in modalità agile, le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all’esterno dei locali dell’Ente e l’impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell’informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile.

L’Istituto, già con nota prot. 4988 del 13 Marzo 2020, ha autorizzato, nella fase della recente pandemia, lo svolgimento del lavoro agile, intendendosi ricomprese in tale alveo tutte quelle prestazioni lavorative che non necessitano della presenza in loco del personale medesimo e individuando, quindi, come non “smartabilif” tutte le attività che a vario titolo implicano la presenza fisica, e quindi a titolo esemplificativo che:

- Richiedono lavorazioni manuali di tipo laboratoristico;
  - Richiedono l'alimentazione e la gestione di applicativi, software e altri programmi non accessibili dall'esterno;
  - Richiedono l'esame e la lavorazione dei documenti cartacei non trasmissibili in forma dematerializzata.
- Con la suddetta nota è stata, altresì regolamentata, sempre nella fase emergenziale del Covid, la modalità operativa dell'effettuazione del lavoro agile, stabilendo, nel particolare, che ciascun dipendente comunichi al proprio dirigente, ad inizio settimana, il programma delle presenze eventualmente necessarie presso la sede e quello delle attività da svolgere in smart-working e trasmetta poi giornalmente, mediante email al proprio dirigente, la sintesi delle attività svolte con l'indicazione dell'ora di inizio e di fine lavoro.
- Rientra nella politica aziendale, allo stato attuale, la concedibilità del lavoro agile ai dipendenti dell'area amministrativa che effettuino prestazioni lavorative "smartabili" e i soggetti fragili, avuto riguardo alla conciliazione vita-lavoro come già prevista nel più recente Piano delle Azioni Positive triennio 2020/2022 adottato con delibera n. 346 del 30 Dicembre 2022 e ora confluito nella sezione del PIAO.
- La presente sottosezione viene redatta sulla base degli elementi aziendali allo stato noto e nel loro attuale stato di programmazione, e quindi con riserva di procedere alla sua revisione/rimodulazione nel corso dell'esercizio 2023.

### **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

La presente sottosezione della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO ha come oggetto l'analisi e l'esplicitazione del fabbisogno delle risorse umane dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Puglia e della Basilicata per il triennio 2023-2025, alla luce della programmazione aziendale, dei principali trend che interessano il campo di azione sanitario in generale e della gestione delle fasi di rientro nella regolarità delle attività e dei servizi, a seguito della cessazione dello stato di emergenza della pandemia da Covid 19, con conseguente riequilibrio e riorganizzazione delle risorse umane.

La programmazione e la definizione del fabbisogno di personale, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette quindi di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità

strategiche, nel rispetto della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica vigenti.

In applicazione del D.M. 24/06/2022, gli elementi che costituiscono la sottosezione de qua e che contribuiscono alla determinazione dei

fabbisogni per il triennio interessato sono:

- a** la rappresentazione della consistenza di personale al 31 Dicembre dell'anno precedente;
- b** la programmazione strategica delle risorse umane;
- c** le strategie di copertura del fabbisogno.

**a. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 Dicembre 2022**

<b>Ruolo/Profilo Prof. Ie</b>	<b>Posti coperti</b>	<b>Posti previsti</b>	<b>% Copertura</b>
Dirigenti di Struttura Complessa	1	6	16,67
Dirigenti Veterinari	20	61	32,79
Dirigenti Sanitari	8	29	27,59
Dirigenti Professionali (ingegneri/informatici)	0	4	0,00
Dirigenti Amministrativi	2	4	50,00
Collaboratori professionali sanitari esperti cat. DS	5	24	20,83
Collaboratori tecnico-professionali esperti Ds (requisito laurea triennale)	0	15	0,00
Collaboratori tecnico-professionali D (requisito laurea triennale)	0	27	0,00
Collaboratori tecnico-professionali D (tecnico di laboratorio)	58	98	59,18
Assistente tecnici e operatori tecnici C	15	31	48,39
Collaboratori amministrativi prof.li esperti Ds	4	6	66,67
Collaboratori amministrativi prof.li D (statistico-informatico)	0	3	0,00
Collaboratori amministrativi professionali	11	26	42,31
Assistenti amministrativi	24	28	85,71
Operatori tecnici specializzati Bs autisti	2	3	66,67
Operatori tecnici e OTA	16	35	45,71
Ricercatori Ds	0	24	0,00
Collaboratori di ricerca D	0	32	0,00
	<b>166</b>	<b>456</b>	<b>36,40</b>

La rappresentazione della consistenza di personale alla data considerata evidenzia una percentuale assunzionale del 63,60% rispetto ai posti previsti nella nuova dotazione organica dell'Ente, adottata con delibera n. 192 del 13/08/2020.

#### **b. PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

È da premettere che permangono per l'IZS di Puglia e Basilicata le condizioni di forte arretratezza e sottodimensionamento del personale sia in rapporto al territorio di competenza e alla popolazione sia rispetto alla previsione di cui alla delibera n. 192 del 13/08/2020 di adozione del nuovo regolamento dei servizi e della nuova dotazione organica, ereditata dal passato, e resa purtroppo cronica dal permanere dei noti vincoli normativi alla spesa pubblica per le risorse umane.

Si tratta di un problema prodottosi per più anni, lungi dal poter essere imputato ad un solo periodo o a un singolo management; semplicemente, in passato, e fino all'insediamento della prima Direzione Strategica, nel luglio 2015, la politica adottata è sempre stata incentrata sul contenimento, sotto il profilo qualitativo/quantitativo, dello sviluppo delle risorse umane, ricorrendo con estrema generosità a forme di precariato e ad assegnazioni di borse di studio, e in alcuni casi anche al ricorso di affidamenti esterni. Inoltre era evidente la cronica assenza di figure dirigenziali amministrative nell'Ente, in parte sanata nel corso del primo quadrimestre dell'anno 2022.

Il nuovo assetto dell'IZSP di Puglia e Basilicata prevede una dotazione organica teorica di 456 dipendenti; sono previste nuove figure professionali e specialistiche che derivano da percorsi formativi in scienze molto attinenti alle nuove tecnologie applicate alla diagnostica sanitaria e alla biologia delle malattie.

La ricognizione sulla dotazione del personale - Sede centrale e Sezioni Diagnostiche Provinciali - descrive un quadro, da cui emergono criticità che impongono una riflessione seria sul futuro dell'Istituto e tra queste:

- il numero esiguo di dipendenti a tempo indeterminato a fronte di una popolazione servita di quasi 5 milioni di abitanti. Questo aspetto indica che tutte le strutture sanitarie sono sottodotate rendendo praticamente impossibile anche una mobilità interna per sopperire al rischio di blocco istituzionale.

- la presenza di numerose strutture che hanno appena un dirigente strutturato;
- l'età media dei dipendenti, in particolare per i dirigenti, che è molto vicina ai 60 anni;
- il prossimo pensionamento di diversi dirigenti - oltre quelli già cessati nel corso dell'ultimo triennio - che rischia di far perdere il bagaglio di conoscenze che è la vera ricchezza dell'Ente;
- i processi analitici sempre più numerosi che vengono imposti dalle normative europee e nazionali che vanno ad aggravare il già pesante lavoro dei dipendenti.

Diventa pertanto prioritario, in un contesto di graduale ma inesorabile depauperamento del patrimonio professionale dell'Ente con continui pensionamenti, soprattutto nell'ambito dirigenziale e amministrativo, compensati in minima parte da nuove assunzioni in turn-over, mantenere gli standard organizzativi delle varie strutture e la capacità di assolvere ai Livelli Essenziali di Assistenza (LEA).

In questo quadro le assunzioni previste per il 2023 sono correlate alla necessità di assicurare sul piano prestazionale complessivo il mantenimento più che il potenziamento:

- delle attività sanitarie istituzionali, rispetto al 2022;
- dell'attività diagnostica riguardante le zoonosi trasmesse da vettori, tra le quali le attività di ricerca dei vettori di Leishmania, West Nile disease e Blue Tongue;
- delle attività strategiche di monitoraggio dei micro-inquinanti negli alimenti;
- dei settori preposti all'implementazione o alla prosecuzione di svariati progetti di ricerca con il Ministero della Sanità e le istituzioni e regioni di pertinenza, oltre che la strutturazione del settore preposto allo studio ed al sequenziamento genomico del virus Sars.Cov\_2, quest'ultima indicata come priorità dal Consiglio di Amministrazione;
- dell'emergenza della peste suina africana;
- del potenziamento delle attività diagnostiche su virus e batteri altamente patogeni;

- della gestione dell'Osservatorio Epidemiologico Veterinario Regionale e della gestione dei servizi reali alle AA.SS.LL. e al Servizio Veterinario Regionale, per il triennio 01 Gennaio 2023 – 31 Dicembre 2025;
- del mantenimento/miglioramento del sistema qualità;
- della gestione dei piani e delle emergenze sanitarie in ambito della sicurezza alimentare e sanità animale contemplati nel Piano Regionale Integrato dei Controlli.

Le figure previste nel Piano Assunzionale del 2023 sono quindi quelle ritenute di maggior urgenza per assicurare la prosecuzione nell'organizzazione delle strutture e nell'erogazione degli attuali livelli di servizio, tenuto conto:

- dell'odierna dotazione organica di fatto;
- dei pensionamenti di dirigenti intervenuti nell'ultimo triennio e di quelli previsti nel corso del 2023;
- delle esigenze manifestate dalle singole unità operative e servizi dell'Istituto;
- della necessità di mantenimento dell'erogazione dei previsti servizi nel rispetto degli obiettivi di mission nonché assegnati dal CdA e dei compiti assegnati dal Ministero della Salute e dalle Regioni di Puglia e Basilicata.

Sono previste principalmente figure professionali del ruolo amministrativo aventi finalità sostitutive di personale cessato nel corso del 2022, le cui sostituzioni erano già contemplate nel correlato piano assunzionale ma non avviate e quindi rinviate all'anno 2023, nonché di prossima quiescenza, al fine del rispetto degli adempimenti e delle attività che gli uffici sono obbligati a garantire, e di figure professionali con competenze specifiche in grado di assicurare la gestione dell'Osservatorio Epidemiologico Veterinario Regionale e della gestione dei servizi reali alle AA.SS.LL. e al Servizio Veterinario Regionale.

Si prevede altresì l'immissione in ruolo nel 2024 di un dirigente del ruolo amministrativo, a rafforzamento della correlata dotazione e con riferimento alle strutture rimaste scoperte, e di un dirigente ingegnere, per sopperire al fabbisogno nell'area tecnico-patrimoniale, sguarnita di tale professionalità, invece indispensabile in relazione alla consistenza del patrimonio immobiliare ed impiantistico facente capo

all'Istituto, sia per la sede di Foggia che per le sezioni provinciali.

Le assunzioni contemplate verranno disposte in modo tale da mantenere sistematicamente il totale delle spese di personale nei limiti di cui alla L. 191/2009, tenendo conto dell'effetto incrementale del margine disponibile riveniente dalle cessazioni già fin d'ora programmabili per quiescenza.

In merito al precetto di cui alla legge n. 68/1999, si rileva che non è ancora stato concluso il procedimento di consultazione dell'Agenzia Regionale Politiche Attive del Lavoro (ARRPAL) Regione Basilicata per il reclutamento di n. 1 unità in qualità di Operatore Tecnico previsto nel piano assunzionale del 2022, scaturente dal prospetto informativo anno 2021, acquisito al prot. n. 3828 del 07 Marzo 2022. Come ricordato dalla Direttiva 1/2019 del 24 Giugno 2019, "...le assunzioni delle categorie nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite..."

### C. STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Si riportano di seguito i riepiloghi delle assunzioni programmate sul triennio e, nel dettaglio, quelle del 2023, sempre nel rispetto del residuo tetto di spesa in relazione agli esiti delle procedure assunzionali oggetto del presente provvedimento e dalla esatta loro derivazione finanziaria.

ASSUNZIONI ANNO 2023						
FIGURE PROFESSIONALI	Quantità	Nuova assunzione/ sostituzione	Costo assunzioni 2023	Oneri riflessi e Irap (forfettari al 38%)	Totale x unità su base annua	Totale costo assunzioni su base annuale
Dirigente Veterinario	1	nuova assunzione	57.479,63	21.842,26	79.321,89	79.321,89
Dirigente Fisico	1	nuova assunzione	49.003,24	18.621,23	67.624,47	67.624,47
Ex Collaboratore Amm.vo – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari	2	sostituzione	26.301,34	9.994,51	36.295,85	72.591,70
Ex Collaboratore Tecnico Prof.(cat. D) – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari (laureato in tecnologia alimentare e similari)	2	nuova assunzione	26.301,34	9.994,51	36.295,85	72.591,70
Ex Collaboratore Tecnico Prof.(cat. D) – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari (laureato in statistica)	1	nuova assunzione	26.301,34	9.994,51	36.295,85	36.295,85
Ex Tecnico Sanitario di laborat.biom. – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari	1	sostituzione	26.794,54	10.181,93	36.976,47	36.976,47
Ex Assistente Amm.vo (cat. C) – Area degli Assistenti	1	sostituzione	24.271,90	9.223,32	33.495,22	33.495,22
<b>TOTALE</b>						<b>398.897,3</b>

ASSUNZIONI ANNO 2024						
FIGURE PROFESSIONALI	Quantità	Nuova assunzione/ sostituzione	Costo assunzioni 2023	Oneri riflessi e Irap (forfettari al 38%)	Totale x unità su base annua	Totale costo assunzioni su base annuale
Dirigente Ingegnere	1	nuova assunzione	45.803,84	17.405,46	63.209,30	63.209,30
Dirigente Chimico	1	nuova assunzione	49.003,24	18.621,23	67.624,47	67.624,47
Dirigente Biologo	1	nuova assunzione	49.003,24	18.621,23	67.624,47	67.624,47
Dirigente Amm.vo	1	nuova assunzione	45.803,84	17.405,46	63.209,30	63.209,30
Ex Collaboratore Amm.vo – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari	3	sostituzione	26.301,34	9.994,51	36.295,85	108.887,55
<b>TOTALE</b>						<b>370.555,09</b>

ASSUNZIONI ANNO 2025						
FIGURE PROFESSIONALI	Quantità	Nuova assunzione/ sostituzione	Costo assunzioni 2023	Oneri riflessi e Irap (forfettari al 38%)	Totale x unità su base annua	Totale costo assunzioni su base annuale
Dirigente Veterinario	1	nuova assunzione	57.479,63	21.842,26	79.321,89	79.321,89
Dirigente Biologo	1	nuova assunzione	49.003,24	18.621,23	67.624,47	67.624,47
Ex Tecnico Sanitario di laborat.biom. – Area dei Professionisti della salute e dei Funzionari	2	nuova assunzione	26.794,54	10.181,93	36.976,47	73.952,93
Ex Assistente Amm.vo (cat. C) – Area degli Assistenti	1	nuova assunzione	24.271,90	9.223,32	33.495,22	33.495,22
<b>TOTALE</b>						<b>254.394,51</b>

Il ricorso al personale precario (nelle sue varie articolazioni), è necessario per l'esecuzione dei progetti a finanziamento vincolato (ricerche, convenzioni e progetti con gli Enti cogenerenti) per le sostituzioni temporanee oltre che per il reclutamento del personale per la c.d. Piramide della Ricerca di cui alla L. 205/2017.

La copertura del costo annuale del Piano Assunzioni 2023 è assicurata dalle entrate correnti dell'Istituto ampiamente consolidate anche per l'anno corrente come riveniente dall'ultimo bilancio di previsione anno 2022, approvato dal CdA con delibera n. 5 del 27 Aprile 2022, ammontanti a ca. 28,8 mln di euro, di cui ca. 21 mln di euro per attribuzioni del fondo sanitario nazionale.

La copertura degli oneri scaturisce altresì, anche in via prospettica, dalla sistematica produzione di utili di esercizio – confermata anche per il 2023 - che nell'ultimo quinquennio fanno registrare un valore medio di 5,6 mln, con la conseguente, piena sostenibilità dei costi relativi non solo alle assunzioni programmate anche nel triennio, ma anche a quelle ulteriori che dovranno essere fatte a breve per riportare la dotazione dei laboratori e degli uffici ad una condizione operativa quantomeno di normalità.

La presente sottosezione viene redatta sulla base degli elementi aziendali allo stato noto e nel loro attuale stato di programmazione, e quindi con riserva di procedere alla sua revisione/rimodulazione nel corso dell'esercizio 2023.

### PIANO FORMATIVO 2023

FORMAZIONE RISERVATA AL PERSONALE INTERNO IZSPB							
TITOLO	METODOLOGIA	SEDE	DURATA	DESTINATARI	RELATORI	RESP. LE SCIENTIFICO	
1	Aggiornamento su nuove procedure	FSC	MT	5 ore	Personale tutto MT	Dr.ssa Catanzariti	Dr.ssa Catanzariti
2	Biologia molecolare in microbiologia degli alimenti: dalla teoria alla pratica	PFA	FG	Due giornate da 4 ore	Tecnici di laboratorio e operatori tecnici del settore PRIORITY al settore di appartenenza	Dr.ssa Alessiani, Dr.ssa Mancini	Dr.ssa Alessiani
3	Malattie emergenti e riemergenti e importanza della sorveglianza entomologica	PFA	FG	6 ore	Dirigenti e Tecnici di laboratorio	Dr. Cavaliere Dr. Raele Dr.ssa Vasco Dr. Ferringo	Dr. Cavaliere
4	Classyfarm piccoli ruminanti	PFA	FG	5 ore	Veterinari ASL e IZS	Da individuare	Dr.ssa Catanzariti
5	Ricerca e Territorio	PFA	FG	5 ore	Dirigenti e Tecnici di laboratorio	Da individuare	Dr.ssa La Salandra
6	Sicurezza alimentare: aspetti pratici e teorici sugli OGM	PFA	FG	4 ore	Veterinari, biologi, chimici, tecnici di laboratorio e operatori addetti all'accettazione campioni PRIORITY al settore di appartenenza	Dr. Di Taranto Dr.ssa Donatiello	Dr. Di Taranto
7	Sierotipizzazione dei ceppi di Salmonella isolati in IZSPB: attività di laboratorio e analisi dei dati	PFA	FG	4 ore	Veterinari, Biologi, Chimici, Tecnici di laboratorio. PRIORITY DIPENDENTI DEL SETTORE di appartenenza	Dr.ssa Mancini Dr.ssa Occhiochiuso Dr.ssa Faleo	Dr.ssa Mancini
8	La scienza guidata dalle omiche: attuali conoscenze sugli approcci omici e loro	PFA	FG	5 ore	Chimico, tdl, farmacista, biologo, vet, fisico	Dr.ssa Nardelli Dr. Iammarino Dr.ssa Mentana Dr. Tomaiuolo	Dr.ssa Nardelli

	applicazione nella sicurezza e tracciabilità alimentare						T. Cataldi (UNIBA-CH) Paglia	
9	1 4 step nella valutazione del rischio associato alla presenza di contaminanti chimici negli alimenti	PFA	FG	5 ore	Dirigenti	Prof. C. Nebbia Dott.ssa A. Christodoulidou, Dott.ssa M. Bignami	Dr. Iammarino	
10	Sterilizzazione a vapore saturo sotto pressione: importanza e crucialità della gestione del processo di sterilizzazione nella produzione dei terreni colturali	PFA	FG	5 ore	Tecnici Sanitari di laboratorio biomedico e Operatori Sanitari	Dott.ssa E. Poppa Dott. F. Tolve	Dr.ssa Manzulli	

**FORMAZIONE CON POSSIBILITA' PARTECIPAZIONE PERSONALE ESTERNO IZSPB**

11	Malattie emergenti e riemergenti e importanza della sorveglianza entomologica	EF	FG	6 ore	Dirigenti e tecnici (priorità settore AASSLL)	Dr. Cavaliere Dr. Raele Dr.ssa Vasco (Dott.ssa Petrillo)	Dr. Cavaliere
12	Aggiornamenti Linee guida per il prelievo del tronco encefalico per le TSE	EF	FG E MT (più eventuale replica se richiesta da CEA Torino)	6 ore	Veterinari	CEA Torino e da individuare Dr.ssa R. Fraccalvieri Dr. Marino Dr. Gemmati (ASL BAT) Dr.ssa Miillio, (ASL MT) Dr. Paradiso (ASL BA) Dr. Francavilla	Dr.ssa Catanzariti
13	Qualità e Sicurezza applicata in un laboratorio di analisi	EF	FG	4 ore	TDL studenti tirocinanti UNIFG presso sede IZSPB e TDL IZSPB	Dr.ssa Mottola, Dr.ssa Debenedittis ed altri	Dr.ssa Caprarella
14	Progetto di riclassificazione delle aree marine destinate alla molluscicoltura in Puglia: risultati e criticità	EF	FG	4 ore	Veterinari, Biologi, Chimici	Dr.ssa Mancini Dr. Ungaro Dr.ssa Nardelli Dr. Di Taranto	Dr.ssa Mancini

15	Ricerca e Territorio	EF	FG	5 ore	Veterinari, Biologi, Chimici, Fisici, Farmacisti. PRIORITA' ESTERNI	Servizi Veterinari Regione Puglia da individuare	Dr.ssa La Salandra		

**AREA SICUREZZA DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO ED ALTRE**

16	Aggiornamento in sicurezza	PFA	FG		Tecnici del comparto	da individuare		
17	Primo soccorso. Nuova formazione	PFA	FG		Personale vario	da individuare		
18	BLSD	PFA	2 ED. FG	5 ore	Personale vario 30 partecipanti	Dr. Del Vecchio	PROT. 1813/22	
19	"Il regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (GDPR) e la sua applicazione nell' "IZSPB"	PFA	1 ed. FG	3 ore	Dirigenti	Dr. Scapicchio		
20	"Il regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (GDPR) e la sua applicazione nell' "IZSPB"	PFA	2 ed. FG	2 ore	Personale comparto	Dr. Scapicchio		

**Legenda FSC** : Formazione sul Campo

**PFA** : Corsi riservati a personale interno

**EF**: Corsi aperti a personale esterno

## **AREA AMMINISTRATIVA**

I corsi dell'area amministrativa riguarderanno le strutture del personale e degli approvvigionamenti di beni e servizi, e saranno finalizzati all'aggiornamento delle procedure da attuare con le più recenti normative, anche correlate alla fase emergenziale.

### **SEZIONE 4: MONITORAGGIO**

Nella prassi, nelle more dell'allineamento al nuovo SMVP in corso di aggiornamento, dal mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di negoziazione, previa raccolta dei dati dalle strutture individuate sulla scheda di assegnazione obiettivi e attraverso la relazione a consuntivo predisposta da ogni responsabile di struttura coinvolto nel processo di performance, viene eseguito il monitoraggio per una valutazione complessiva della performance.

La STP provvede a raccogliere le informazioni e la documentazione necessaria alla valutazione, comprese le "carte di lavoro", predisponendo la documentazione rappresentativa dei risultati finali, ad informare la Direzione sul grado di raggiungimento dei risultati, a curare i rapporti tra l'Istituto e i componenti del Nucleo di Valutazione, Controllo Strategico e Controllo di Gestione, a presenziare d'intesa con la Direzione Generale le sedute del NDV al fine di supportare la funzione di controllo del raggiungimento degli obiettivi di struttura, per consentire una valutazione annuale dei risultati e la formulazione di considerazioni dei risultati raggiunti. Solo dopo la valutazione dei risultati della performance delle strutture da parte della Direzione Generale, la STP avvia il procedimento di valutazione della performance individuale dei responsabili di struttura, raccogliendo gli esiti delle indagini sul superiore gerarchico e predisponendo gli stessi nelle apposite schede di valutazione che vengono sottoposte alla Direzione. I riscontri dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi aziendali e di struttura trovano evidenza principalmente attraverso atti documentali e verifiche con i diversi settori interessati. Tale attività viene inoltre effettuata attraverso i documenti prodotti anche nell'ambito della qualità, della ricerca e della formazione. Il Monitoraggio del Valore Pubblico e Performance avviene con le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1 lett b) del Dlgs.n.150/2009 mentre per i rischi corruttivi e

trasparenza secondo le indicazioni dell'ANAC. L'Istituto adotta strumenti informatici idonei al monitoraggio del benessere organizzativo somministrando annualmente questionari anonimi e garantisce la rilevazione della soddisfazione dell'utenza, con accesso diretto al portale istituzionale per la somministrazione dei questionari. I dati vengono raccolti e presentati alla Direzione generale per essere rappresentati nei documenti ufficiali.

### **Verifica dei risultati**

Nella prassi, nelle more dell'allineamento al nuovo SMVP in corso di aggiornamento la Direzione Generale verifica il raggiungimento degli obiettivi e predispone la Relazione sulla performance, che sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione, Controllo Strategico e Controllo di Gestione-NDV- per la validazione. Il NDV, terminato l'esame dei risultati e della documentazione ad essa allegata, formula pareri e proposte alla Direzione Generale su eventuali criticità riscontrate.

Nella Relazione viene riportata la scheda sinottica degli obiettivi relativi alla performance organizzativa assegnata con il Piano delle Performance con i relativi pesi.

Inoltre, nello stesso documento, viene riprodotta una tabella di riepilogo che descrive i risultati degli obiettivi assegnati alle singole strutture ricavata dall'autovalutazione dei titolari di CdR, verificati dalla STP in raccordo con la Direzione Aziendale. L'erogazione del premio al comparto ed alla Dirigenza viene erogato successivamente alla validazione della Relazione sulla Performance da parte del NDV.

Il Direttore Generale relaziona sullo stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione ed il NDV una volta ricevuta la relazione finale, formula proposta di valutazione allo stesso Organo Consiliare. All'esito della verifica del raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale da parte del medesimo Organo, viene erogato alla Direzione Aziendale il premio di risultato. Le attività di valutazione sono rinviate alla normativa in materia in vigore.