



prot. 4092  
del 20/06/2016

Dottor Ugo Della Marta  
Direttore Generale dell'IZSLT "M. Aleandri"  
00178 ROMA

e, per conoscenza:

Dottor Remo Rosati  
già Direttore Generale f.f. e Direttore Sanitario  
dell'IZSLT "M. Aleandri"  
00178 ROMA

Dottor Antonio Cirillo  
Direttore Amministrativo dell'IZSLT "M. Aleandri"  
00178 ROMA

Oggetto: Consuntivo delle attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Istituto nel quinquennio 2012 – 2016 in relazione alle validazioni ed alle attività previste dal Regolamento per il funzionamento dell'OIV dell'IZSLT "M. Aleandri".

Dato atto che con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00108 del 12 maggio 2016 la S. V. è stata nominata Direttore Generale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale delle Regioni Lazio e Toscana per la durata di anni 3, a nome dei Componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione voglia gradire le più vive felicitazioni per tale prestigioso incarico nonché la disponibilità a fornire, se richiesti, quelle iniziali informazioni di specifica competenza che potrebbero essere utili ad avviare il nuovo percorso dell'Istituto.

Ritenendo opportuno evidenziare le attività più significative che hanno caratterizzato l'operato dell'O.I.V. nel quinquennio 2012 - 2016, espletate secondo quanto previsto dal Regolamento all'oggetto indicato, redatto dalla Direzione Generale ai sensi del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e s.m.i., si trasmette copia della Relazione esaminata ed approvata in una specifica riunione dell'Organismo tenutasi in data 15 giugno 2016.

Si reputa doveroso sottolineare che nel citato documento sono evidenziati i più significativi risultati gestionali, organizzativi e professionali conseguiti in detto periodo dall'Istituto, risultati che, seppure in un contesto generale certamente non favorevole quanto a risorse disponibili, possono a ragione essere considerati decisamente positivi, avendo consentito all'Istituto di raggiungere livelli di competenza e professionalità riconosciute in ambito nazionale ed internazionale.

Dai componenti dell'O.I.V. al dottor Remo Rosati ed al dottor Antonio Cirillo va un ringraziamento sincero per la considerazione loro riservata ed il più vivo apprezzamento per la professionale e competente opera direzionale svolta che ha consentito a questo Istituto di assurgere ad un ruolo di assoluta preminenza nel contesto della Sanità Pubblica nazionale.

Il Coordinatore dell'O.I.V.  
Guido Petracca



## CONSUNTIVO DELLE ATTIVITÀ DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'ISTITUTO NEL QUINQUENNIO 2012 – 2016.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana – M. Aleandri – (I.Z.S.L.T.) è stato costituito dal Direttore Generale dell'Istituto con la Deliberazione n. 568 del 9 dicembre 2011, che ne formalizzava l'operatività a far data dal 1 gennaio 2012, per un periodo di tre anni, rinnovabile una sola volta.

Nel 2015 - essendo state approvate dalle due Regioni di competenza territoriale le leggi di recepimento del decreto legislativo n. 106/2012, che avviavano a conclusione il percorso di riordino dell'Istituto e di nomina dei nuovi Organi, ivi compreso quello del Direttore Generale, cui compete l'onere della individuazione dei componenti dell'O.I.V. - ritenendo, correttamente, che la composizione di detto Organismo dovesse essere competenza del nuovo Direttore Generale, con la Deliberazione n. 263/2015 si prorogò quello esistente "*fino all'ultimo giorno del mese di insediamento del Direttore Generale*". Ai sensi di tale Deliberazione, dunque, il costituito Organismo Indipendente di Valutazione ha continuato ad operare in attesa dell'insediamento del nuovo Direttore Generale.

Ai sensi di tali Deliberazioni, dunque, l'O.I.V. ha operato seguendo con totale partecipazione ed interesse le attività svolte dall'Istituto e sin da ora, in attesa dell'insediamento del nuovo Direttore Generale, si rende disponibile a fornire, se richieste, quelle iniziali informazioni di specifica competenza che potrebbero essere utili ad avviare il nuovo percorso dell'I.Z.S.L.T. Per tale ragione, a conclusione del loro mandato, i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione ritengono opportuno e doveroso redigere questa sintetica relazione sulle attività più salienti oggetto del lavoro svolto all'interno dell'Istituto in ragione del mandato loro affidato dalle normative vigenti.

Nel merito delle iniziative intraprese dalla Direzione Aziendale nel quinquennio in esame e che hanno ispirato l'operato dell'O.I.V., si ritiene doveroso elencarne di seguito quelle ritenute più significative e caratterizzanti la vita stessa dell'Istituto, tenuto doverosamente conto che:

In applicazione del Decreto Legislativo 150/2009 la Direzione Generale ha adottato il Regolamento per il funzionamento dell'O.I.V., definendone l'operatività, gli interventi valutativi nei confronti Dirigenti e dei titolari di Posizioni Organizzative nonché i compiti in tema di Trasparenza ed Integrità. In estrema sintesi l'attività dell'O.I.V. dell'Istituto può essere così delineata:

- controllo di primo livello sull'appropriatezza e effettività del ciclo di gestione della performance a garanzia della corretta applicazione delle metodologie CiVIT (ora ANAC);



- attività di monitoraggio svolta in maniera sistematica e costante durante il ciclo in modo da segnalare tempestivamente eventuali criticità e ritardi.

Nel rispetto di quanto sancito dall'art. 16 della Legge Regionale del Lazio n. 1 del 16 marzo 2011, con Deliberazione n. 400 del 7 settembre 2012 il Direttore Generale ha formalizzato l'istituzione della Struttura Tecnica Permanente di supporto all'O.I.V., costituita dal Dr. Romano Zilli (Responsabile della Ricerca, Sviluppo e Collaborazione Internazionale nonché del Controllo di Gestione), Dr.ssa Isabella Nunziati (Controllo di Gestione), Dr.ssa Daniela Di Marcello (Controllo di Gestione), Daniele Celli (Risorse Umane) e Mauro Fermante (Risorse Umane). Tale Struttura è risultata di grande ausilio per il lavoro svolto dall'O.I.V., fornendo con sollecitudine e professionalità tutta la documentazione necessaria richiesta, rappresentando contestualmente, per l'esperienza maturata in Istituto, un importante punto di riferimento per la conoscenza delle dinamiche proprie dell'Ente.

Per quanto concerne le modalità di svolgimento del proprio specifico mandato, nel rispetto di quanto riportato nella deliberazione n. 6/2013 della CiVIT (linee guida relative al ciclo di gestione della performance), l'O.I.V. ha operato ponendo una particolare attenzione al collegamento tra ciclo della performance e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio ed alle modalità di attuazione del processo (stakeholders e soggetti coinvolti, ruoli e responsabilità, collegamenti con gli altri sistemi di controllo), seguendo anche la strutturazione della scheda standard per il monitoraggio articolata su tre livelli:

- gli argomenti (es. obiettivi strategici);
- le categorie (es. definizione degli obiettivi strategici);
- le domande (es. Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con le priorità dell'amministrazione?).

Tutto ciò premesso, si ritiene opportuno, per semplicità espositiva, descrivere nei punti che seguono gli aspetti di maggior rilievo che hanno caratterizzato nel quinquennio 2012-2016 la vita dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana "M. Aleandri", rendendolo sempre più efficace e adeguato ad affrontare e svolgere attività analitiche, di consulenza e di assistenza tecnica al mondo degli allevatori ed agli operatori della Sanità Pubblica, assumendo un ruolo significativo nel campo della ricerca, a livello nazionale ed internazionale, in sanità animale,



sicurezza alimentare, igiene degli allevamenti e delle produzioni zootecniche, benessere animale, farmacovigilanza, sorveglianza epidemiologica.

1. In ciascuno degli anni di cui trattasi si è tenuta una tempestiva ed approfondita negoziazione tra la Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza e del Comparto volta a dare una positiva risposta agli Obiettivi Aziendali assegnati annualmente dalle Regioni Lazio e Toscana all'Istituto. Di tali negoziazioni l'O.I.V., acquisendo attraverso la Struttura Tecnica Permanente i verbali riportanti gli Obiettivi assegnati a ciascuna Struttura dell'Istituto, ha proceduto ad operare una oggettiva valutazione in sede di consuntivo annuale. Ciò ha consentito di evidenziare che i risultati ottenuti in tutti gli anni oggetto di valutazione dalle 32 Strutture costituenti l'organizzazione operativa dell'Istituto hanno mostrato, complessivamente, percentuali elevatissime di raggiungimento degli obiettivi negoziati con la Direzione Aziendale, a testimonianza della qualità delle prestazioni erogate e della professionalità degli operatori impiegati nei vari processi produttivi.

2. Tale constatazione, conseguentemente, ha consentito all'O.I.V. di poter esprimere una valutazione costantemente positiva sull'opera svolta dal Direttore Generale, sia in termini di completo raggiungimento degli obiettivi annuali assegnatigli, per il tramite del Consiglio di Amministrazione, dalle Regioni Lazio e Toscana, che in termini del conseguimento da parte dell'Istituto di un ruolo di assoluta preminenza nel contesto della Sanità Pubblica italiana e, più in generale, nel mondo scientifico nazionale ed internazionale.

3. L'avvenuta introduzione nel management aziendale dei principi fondamentali del Total Quality Management (TQM), naturale sviluppo del confronto generalizzato intercorso con altri Istituti in relazione ad un Progetto sviluppato con la sapiente regia dell'Istituto Sant'Anna di Pisa, di cui si dirà più innanzi. Ciò ha consentito di prendere consapevolezza del sussistere all'interno dell'organizzazione aziendale di settori critici, ma anche di un gran numero di punti di forza, trasferendo nel contempo questi elementi di conoscenza all'interno di ogni singola struttura, anche al fine di stimolare negli operatori una positiva attività di autoanalisi.

4. L'adozione, inoltre, del Nuovo Sistema Informativo dei Laboratori (SIL), funzionante su circa 400 postazioni all'interno dell'Istituto, con una interfaccia grafica rinnovata e che tiene conto delle potenzialità offerte dall'avanzamento delle tecnologie. Oltre alla veste grafica, le innovazioni più



qualificanti della nuova versione riguardano gli aspetti tecnico-operativi, che agevolano di molto l'operato dei Laboratori, sia in termini di completezza delle informazioni anamnestiche raccolte e della conservazione dei dati derivanti dalle attività analitiche che, a posteriori, in termini di disponibilità di tutto quanto riferibile al singolo episodio.

5. La predisposizione e successiva adozione del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2013 – 2015, redatto ai sensi del Decreto Legislativo n. 150/2009, nel quale si evidenziano le categorie di dati meritevoli di pubblicazione nel Sito istituzionale, con indicazione delle fonti che hanno l'obbligo di renderli disponibili. Detto Piano è stato, poi, annualmente aggiornato, anche in ossequio al dettato del Decreto Legislativo n. 33/2013.

Relativamente al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'Istituto va evidenziato che lo stesso è individuato come uno strumento dinamico che, soggetto a revisioni annuali, riporti i cambiamenti e gli sviluppi delle attività aziendali. Secondo tale logica, il menzionato Programma Triennale dà preliminarmente conto della storia e dei mutamenti che sono intervenuti sia a livello normativo/istituzionale che operativo nel corso degli anni. Avendo, poi, una totale accessibilità dall'esterno, essendo pubblicato nel sito istituzionale, molto opportunamente vengono elencati le attività ed i compiti primari che costituiscono il core business dell'Istituto, i Centri di Riferenza Nazionale e di Riferimento Regionale nonché le strutture e la metodologia individuata nel processo di attuazione di detto Programma.

6. Con la Deliberazione del Direttore Generale n. 40 del 31 gennaio 2014 si è concretizzata l'approvazione e la pubblicazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, del Codice di comportamento aziendale nonché del Piano della performance 2014 -2016.

In merito al Piano triennale di prevenzione della corruzione l'Organismo Indipendente di Valutazione evidenzia che, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 190/2012, il Responsabile Anticorruzione dell'Istituto, in uno alla Direzione Aziendale, hanno definito nel suddetto Piano, per il triennio 2014-2016 e per tutte le strutture dell'IZSLT, le attività a rischio di corruzione, le proposte e le soluzioni ipotizzate, i meccanismi di formazione e l'attuazione ed il controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione, evidenziando la necessità di individuare la valutazione del rischio nonché il cronoprogramma che fissa le competenze ed i termini temporali per l'attuazione degli adempimenti.



7. Quanto al Codice di comportamento aziendale l'Organismo Indipendente di Valutazione dà atto che l'Istituto ha inteso fornire le regole di comportamento alle quali i dipendenti dell'Istituto sono tenuti a uniformarsi nello svolgimento della propria attività di servizio, dovendo la loro condotta essere ispirata ai canoni di dignità e di decoro in coerenza con la qualità della funzione esercitata. Tale attività è, peraltro, caratterizzata da particolare delicatezza in quanto coinvolge rilevanti interessi economici ed incide su fondamentali interessi sociali sottesi alla salute, all'ambiente ed alla tutela del territorio.

L'O.I.V. ha molto apprezzato e non può che condividere la massima diffusione e la capillarità dell'informazione del Codice di comportamento che la Direzione Generale ha inteso attuare nei confronti di tutto il personale dipendente, borsisti, tirocinanti, collaboratori a qualsiasi titolo e consulenti, consegnandone copia opportunamente sottoscritta.

Altrettanto apprezzabile, a parere dell'O.I.V., risulta la pubblicazione del Codice sul sito istituzionale e nella rete intranet e la sua trasmissione, tramite e mail, a tutti i dipendenti ed a tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Ente.

8. Il completamento del progetto riguardante un Sistema di Valutazione della Performance degli Istituti Zooprofilattici Sperimentali realizzato con altri otto Istituti Zooprofilattici Sperimentali e con la supervisione dell'Istituto S. Anna di Pisa, che ha fornito un criterio per la valutazione delle attività dell'Ente ed uno stimolo al miglioramento continuo. I risultati di detto Sistema sono stati divulgati da ricercatori dell'Istituto S. Anna e da rappresentanti degli Istituti nel corso di un Convegno, al quale ha partecipato anche l'O.I.V. con il suo Coordinatore, tenutosi a Firenze alla presenza di rappresentanti del Ministero della Salute, delle Regioni Lazio e Toscana, del mondo della produzione e di altri portatori d'interesse.

9. Relativamente al Piano della Performance nel triennio 2014-2016 l'Organismo sottolinea che lo stesso è stato adottato dall'Istituto per assicurare la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance. In estrema sintesi il suddetto Piano:

- è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno;
- dà compimento alla fase programmatoria del Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del decreto;
- è adottato in stretta coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di



bilancio.

L'O.I.V., occupandosi per la parte di sua competenza riguardante la valutazione del personale, non può non tener conto della coerenza degli obiettivi assegnati e da raggiungere anche in maniera integrata con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Per tali motivazioni è stato costantemente attento ed interessato alla parte del Piano relativa al ciclo della programmazione finanziaria e delle risorse iscritte nel bilancio di previsione nell'anno di riferimento. In tale logica, il personale tutto partecipa, seppure con modalità e funzioni differenti, alla creazione dell'identità aziendale e, parallelamente, all'esplicitazione della Mission (tutelare la sanità ed il benessere animale, controllare l'igiene degli allevamenti per garantire la qualità delle produzioni primarie, tutelare la sicurezza degli alimenti di origine animale e degli alimenti zootecnici per garantire la salute del consumatore), e della Vision dell'Istituto. In sostanza, a monte del procedimento ci sono le politiche e le strategie aziendali che sono definite annualmente dalle Regioni Lazio e Toscana che assegnano al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto gli obiettivi da declinare alla Direzione Aziendale. Il Consiglio di Amministrazione illustra gli obiettivi alla Direzione Generale e recepisce gli obiettivi stessi in un'apposita deliberazione. Conseguentemente, le politiche e le strategie aziendali sono declinate in obiettivi assegnati alle singole strutture attraverso il processo di budgeting, tenendo presente le risorse a disposizione in bilancio. L'O.I.V., per le valutazioni di propria competenza riguardanti il personale dell'Ente, ha prestato una particolare attenzione agli obiettivi assegnati ed alla loro coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e con il processo di budgeting.

10. Ancora in tema di Performance l'O.I.V. non può non mettere in risalto la recente Deliberazione del Direttore Generale con la quale ha introdotto nell'Istituto il Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituente l'insieme, coerente ed esaustivo delle metodologie, delle modalità ed azioni che hanno ad oggetto la misurazione e la valutazione delle diverse dimensioni della performance aziendale, poste in relazione con i soggetti e/o le strutture coinvolte nel processo e la cui attuazione consente all'Amministrazione di pervenire, in modo sistemico, a misurare e valutare i risultati sia a livello organizzativo che individuale. Il Sistema, che rappresenta un vero e proprio Regolamento sui comportamenti collettivi ed individuali, è stato adottato in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi resi e della crescita della professionalità degli operatori dell'Istituto, mediante:

- la definizione e gestione aziendale del ciclo di gestione della performance, con il fine di orientare le risorse disponibili al conseguimento degli obiettivi;



- l'elaborazione dell'albero delle performance attraverso una scheda sinottica nella quale possa essere riportata la sintesi degli obiettivi strategici e delle linee di indirizzo operativo;
- l'individuazione di un sistema di obiettivi operativi riferiti a ciascuna Struttura ed indicatori per la misurazione e valutazione dei risultati organizzativi conseguiti;
- l'analisi e la valorizzazione degli apporti individuali in relazione al contributo assicurato per il conseguimento dei risultati organizzativi;
- l'attuazione del Sistema secondo principi di trasparenza, pari opportunità, responsabilizzazione e valorizzazione delle singole professionalità presenti nell'Istituto.

Il Regolamento, in sostanza, rappresenta un utile vademecum riportante gli aspetti salienti del Sistema di valutazione della Performance, partendo dai riferimenti legislativi e proseguendo con la definizione delle strategie aziendali, la gestione della performance organizzativa ed individuale, i Sistemi aziendali correlati al governo della performance, la valutazione permanente del personale nonché la gestione della trasparenza, dell'integrità, del clima organizzativo e delle pari opportunità.

Nel contesto del Regolamento, come sopra delineato, la Direzione Generale ha anche voluto rammentare sia le funzioni demandate dalle normative ricordate all'Organismo Indipendente di Valutazione (che nell'ambito della sua attività di controllo interno è individuato come uno dei soggetti che concorrono a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, avendo l'onere di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione della complessiva azione dell'Istituto, verificare e valutare le performance ed i risultati conseguiti dai diversi livelli organizzativi e dai dirigenti apicali nonché valutatore di seconda istanza gestionale per la conferma dell'incarico del personale titolare di struttura, posizione organizzativa e funzione di coordinamento) che alla Struttura Tecnica Permanente (avente il compito determinante di supportare l'OIV nello svolgimento delle proprie funzioni e, per tale ragione, individuata come un momento organizzativo in cui vengono ad integrarsi specifiche professionalità afferenti alle tematiche oggetto di monitoraggio e valutazione da parte dell'OIV stesso).

11. La sottoscrizione dell'Accordo della Direzione Aziendale con le OO. SS. della Dirigenza sui Criteri e modalità di graduazione e valorizzazione delle funzioni dirigenziali e di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali, sui Criteri e modalità per la valutazione permanente degli incarichi dirigenziali nonché sul Protocollo applicativo per la distribuzione del fondo di risultato. Nel merito del suddetto Accordo si sottolinea che lo stesso, nel suo complesso, è risultato particolarmente utile all'O.I.V. offrendogli tutti gli elementi per garantire una valutazione decisamente oggettiva di ciascun dirigente, laddove coinvolto per una eventuale valutazione di



seconda istanza, giusto quanto stabilito dal Regolamento in vigore per il suo funzionamento - sia per quanto attiene alle competenze professionali/comportamentali che soprattutto, per quelle gestionali/manageriali, essendo questa la materia di maggior interesse dell'Organismo. Va detto, per correttezza, che detto Accordo deve ancora essere applicato perché necessita di alcuni aggiustamenti formali (sui quali la Direzione Aziendale sta lavorando unitamente alle Organizzazioni Sindacali) richiesti dal Collegio dei Revisori dei Conti.

12. L'accordo raggiunto con le OO. SS. della Dirigenza e del Comparto sui Protocolli applicativi per la gestione del sistema premiante aziendale, che ha rappresentato l'elemento ultimo di un lungo e difficile iter procedurale (determinato anche da una serie di norme di carattere nazionale susseguitesi nel tempo e non sempre tra loro coerenti), che ha, inoltre, il pregio di prendere in considerazione tutti gli aspetti riguardanti la contrattazione aziendale così come voluta dal legislatore, calandola nella tipicità di un Istituto Zooprofilattico Sperimentale (altro elemento che ha determinato un allungamento dei tempi di realizzazione dell'intesa per un ottimale adeguamento delle normative nazionali alla realtà aziendale).

13. La Celebrazione del Centenario della fondazione dell'Istituto, che ha rappresentato una ricorrenza che meritava una attenzione ed un risalto particolari, puntualmente messi in campo dalla Direzione Aziendale attraverso una serie articolata di iniziative che hanno fornito completa testimonianza della meritoria attività svolta dall'Ente nei suoi "primi" cento anni di vita in tema di Sanità Pubblica e di tutela del patrimonio zootecnico nazionale. Alcuni aspetti di queste iniziative sono apparse all'O.I.V. particolarmente meritevoli di menzione, dal pieno coinvolgimento di tutti gli operatori - sia nella fase preparatoria che nello svolgimento delle stesse - alla individuazione di un logo e di un annullo postale che hanno dato una diffusa testimonianza dell'evento, alla cerimonia celebrativa prevista presso la sede centrale dell'Istituto, alle tante iniziative scientifiche, culturali e formative realizzate. Una nota, infine, caratterizzante la sensibilità e la gratitudine di quanti hanno potuto apprezzare la grandezza dello scienziato, ma prima ancora dell'uomo, ha riguardato l'encomiabile iniziativa di legare indissolubilmente il nome dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana al Prof. Mariano Aleandri, direttore dello stesso per oltre 15 anni e che dedicò l'intera sua vita professionale alla esaltazione del ruolo degli Istituti tutti - non solo perciò quello da lui diretto - nel contesto generale della Sanità Pubblica nazionale. In occasione di tale ricorrenza è stata rappresentata la storia dell'Istituto, le attività svolte nel corso dei cento anni di vita ed il contesto attuale, segnato da una difficile fase di transizione normativa inserita in



un particolare panorama socio-economico, quale quello presente.

14. La redazione di un Documento sulla Rilevazione del Benessere Organizzativo, con Valutazione del Rischio "Stress Lavoro Correlato", preceduto dalla realizzazione di tre importanti Corsi di formazione per il personale dell'Istituto che hanno visto il coinvolgimento di tutto il management dell'Ente, soprattutto nelle riunioni di gruppo tenutesi sia nella sede centrale che presso ciascuna Sezione Provinciale. Dalla massa dei valori analizzati è emerso un rischio lavoro correlato assolutamente basso (e questo è certamente un elemento di soddisfazione per la Direzione Aziendale e di assoluta tranquillità per gli Organi di controllo e per lo stesso personale).

15. La Riorganizzazione dell'Istituto. Le disposizioni normative generali che prevedono il ridimensionamento degli assetti organizzativi esistenti nelle PP. AA. e l'ancor più specifico Decreto Legislativo 28 giugno 2012 n. 106 – riguardante la Riorganizzazione degli enti vigilati dal Ministero della salute, a norma dell'art. 2 della legge 4 novembre 2010, n. 183", quindi anche gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali - hanno reso ineludibile la necessità di rendere tali Enti più snelli con l'adeguamento ai principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'attività, in funzione della razionalizzazione e ottimizzazione delle spese e dei costi di funzionamento. In tale ottica la Conferenza programmatica del Consiglio di Amministrazione, convocata dalla Regione Lazio d'intesa con la Regione Toscana, ha dato mandato alla Direzione Aziendale di procedere alla predisposizione del nuovo Regolamento di funzionamento dell'Istituto in modo tempestivo, ed in ogni caso secondo i termini temporali previsti dal D. Lg.vo 106/2012. Partendo da tali assunti la Direzione Aziendale ha provveduto per tempo alla redazione di una Ipotesi di Riorganizzazione con la razionalizzazione dei relativi centri di spesa, l'adeguamento dell'organizzazione e della struttura amministrativa e degli uffici dirigenziali, l'eliminazione delle duplicazioni organizzative, la riduzione degli organismi di analisi, consulenza e studio di elevata specializzazione, nonché la razionalizzazione delle dotazioni organiche. Il progetto conclusivo – dopo la presentazione ai Responsabili delle Strutture dell'Istituto ed alle OO.SS. e dopo il recepimento dei suggerimenti condivisibili - è stato presentato a fine anno al Consiglio di Amministrazione, che, con deliberazione n. 1 del 9 gennaio 2015 ha provveduto alla sua approvazione.

Nella relazione predisposta dal Direttore Generale vengono esplicitati con estrema puntualità e chiarezza le linee guida della proposta e le quattro missioni che lo stesso ritiene indispensabili per recepire concretamente le menzionate disposizioni legislative, per mantenere l'attuale livello di eccellenza dell'Istituto e, auspicabilmente, per elevarlo; esse fanno riferimento:



- *al "ciclo della performance del quesito diagnostico";*
- *all'articolazione delle azioni di ricerca;*
- *ad una nuova prospettiva nella formazione e nella creazione di conoscenze;*
- *ad una nuova attitudine all'ascolto e ai problemi del territorio.*

Le Regioni Lazio e Toscana, pur apprezzando la qualità del lavoro svolto dalla Direzione Generale e dal Consiglio di Amministrazione ne ha tuttavia differito l'approvazione, riservandosi un approfondimento su taluni aspetti della Riorganizzazione.

16. Con riferimento agli aspetti amministrativo-finanziari, l'O.I.V. non può fare a meno infine, pur ammettendo che l'argomento non rientra fra quelli affidati alla propria specifica competenza, di porre in risalto il dato emerso in maniera costante nel quinquennio dalle Relazioni a consuntivo del Direttore Generale, dalle quali emerge con chiarezza che i risultati della gestione hanno generato sempre avanzi di amministrazione, nonostante il rilievo di non poco conto che l'Istituto abbia dovuto corrispondere all'Istituto Tesoriere cospicui interessi sulle anticipazioni dallo stesso ricevute per i ritardi con i quali gli sono pervenute le somme annualmente spettanti da parte del Ministero della Salute e delle regioni Lazio e Toscana. Tutto ciò, va in ogni caso sottolineato, non ha impedito all'Istituto di corrispondere con puntualità quanto spettante al personale in servizio (dipendenti di ruolo, contrattisti, borsisti) nonché, in tempi estremamente solleciti, anche ai fornitori tutti.

La completa documentazione di tutto quanto enunciato è agli atti presso la Struttura Tecnica Permanente, che, all'occorrenza, potrà fornirne copia a quanti legittimati a richiederla.

Dr. Antonio Bucci

Dr. Guido Petracca

Dr. Leonardo Rotondi

Roma 15 giugno 2016