

Allegato alla 1) Delibera n. 12 del 22.03.2023

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - SEMPLIFICATO

PIAO - ASR ABRUZZO

Triennio 2023-2025

A CURA DEL RPCT ASR AVV. MANUELA FINI





AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	<p>AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO (ASR ABRUZZO) INDIRIZZO: VIA ATTILIO MONTI, 9 - 65127 PESCARA PARTITA IVA: 01780030688 TIPOLOGIA: ENTE PUBBLICO - STRUMENTALE DELLA REGIONE ABRUZZO DIRETTORE ASR: DOTT. PIERLUIGI COSENZA RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA AVV. MANUELA FINI NUMERO 7 DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE 2022 TELEFONO: 085/4508720 SITO INTERNET : www.asrabruzzo.it PEC: info@pec.asrabruzzo.it E MAIL: direzionegenerale@asrabruzzo.it</p>



AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<p>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</p>	<p>L' Agenzia Sanitaria Regionale Abruzzo, disciplinata dall' art. 25 della Legge Regionale n. 6/2009 e s.m.i, concorre al perseguimento della politica sanitaria regionale abruzzese assicurando il supporto tecnico-scientifico al Dipartimento Sanità della Regione Abruzzo. Dotata di risorse organizzative ed economiche con direzione e responsabilità autonome nell' ambito degli indirizzi definiti dalla Giunta Regionale, oltre ai compiti ed alle funzioni elencate all' art. 25 della L.R. 6/09, ha come mission principale la predisposizione di documenti programmatici in materia sanitaria a supporto del Dipartimento Sanità. L' ASR pertanto riflette non soltanto la sua vocazione istituzionale attribuitale dalla legge, ma anche l' attuazione delle linee di azione che le vengono attribuite dalla Giunta Regionale Abruzzo. In coerenza con le suddette attività istituzionali e sulla base dei documenti di programmazione economica e finanziaria, gli obiettivi strategici dell' ASR per il triennio 2023-2025, sono volti a generare valore pubblico per i principali stakeholders su diversi aspetti e con tangibili risposte di benessere sanitario con importanti riflessi in termini di benessere economico, sociale, ambientale, così come declinati ed illustrati nel Programma triennale di attività 2023-2025 allegato al Bilancio di Previsione dell' ASR Abruzzo approvato con DGR n. 87 del 21.02.2023.</p>
<p>2.1 Valore pubblico</p>	<p>Anche se tale Sezione non è obbligatoria per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l' ASR conferma quanto approvato nella sezione 2.1 con Delibera ASR n. 27 del 28.04.2022, con cui sono stati individuati gli obiettivi strategici volti a generare valore pubblico per i principali stakeholders con tangibili risposte di benessere sanitario e con importanti riflessi in termini di benessere economico, sociale, ambientale. L' ASR con cadenza annuale, continuerà ad elaborare una relazione attività che sarà trasmessa al Dipartimento Sanità. Nell' arco del triennio l' ASR avrà altresì, quali obiettivi strategici di valore pubblico, l' implementazione delle attività del continuo aggiornamento della Rete Regionale delle Malattie Rare di cui alla DGR n. 808/2017 e s.m.i. e dell' Osservatorio epidemiologico, del Registro Tumori e del Registro delle Malattie Rare, istituiti presso la sede dell' ASR</p>

2.2 Performance

Il Piano della Performance dell'ASR è stato adottato con Delibera ASR n. 27 del 28.04.2023 al punto 2.2. della sezione 2 e, non essendo intervenuti cambiamenti considerevoli, in conformità alla normativa vigente, viene confermato con il presente atto. Pertanto, gli obiettivi di performance organizzativa e individuale verranno implementati nel corso del triennio, e saranno il riflesso della volontà del Direttore dell'ASR volto principalmente a orientare l'azione amministrativa dell'ASR verso i seguenti ambiti di intervento:

- 1) Creazione di Valore (pubblico e per l'ASR): gli obiettivi che l'ASR si prefigge di raggiungere nel breve e medio periodo verranno ulteriormente definiti ed assegnati al personale dell'ASR, a seguito dell'implementazione dell'organico dell'ASR, attualmente costituito da n. 7 dipendenti in servizio a tempo indeterminato, e definiti con la finalità di creare valore pubblico come previsto dalla normativa e dalle strategie dell'ASR Abruzzo. (Cfr. quadro complessivo elencato al punto 2.1 del Piano- "Valore Pubblico", in cui sono stati individuati e selezionati gli obiettivi più direttamente collegati alla valorizzazione del patrimonio di programmazione tangibile dell'ASR).
- 2) Innovazione (processi, regolamenti, ecc.): Sin dal suo insediamento, il Direttore dell'ASR, ha orientato le azioni dell'amministrazione verso l'innovazione: ha avviato interventi di implementazione dell'organizzazione per renderla più funzionale alle strategie dell'ASR, e sarà cura dell'organo strategico dell'ASR, aggiornare gli obiettivi di performance, considerato che nel corso dell'anno 2023 saranno avviate e concluse le procedure di reclutamento volte a implementare l'organico dell'ASR al fine di rispondere alla necessità di dare un forte impulso verso l'innovazione dei processi, dei servizi e delle logiche con cui si rivedono i regolamenti. Saranno previste operazioni di business process reengineering per alcuni processi al fine di individuare i punti critici e ambiti di miglioramento, valutando il ruolo delle persone coinvolte, delle procedure e tecnologie utilizzate: es. implementazione del Sistema I Cloud che consente la visualizzazione degli atti adottati anche a operatori esterni.
- 3) Valorizzazione del personale dipendente: Realizzare una formazione continua in ambito di cultura della parità; realizzare azioni al fine di favorire il benessere e la qualità della vita organizzativa attraverso obiettivi di semplificazione, digitalizzazione, di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure.

L'unica modifica intervenuta nel corso dell'anno 2022 concerne l'assunzione di una dipendente, vincitrice di pubblico concorso, ciò comportando l'inserimento di obiettivi di performance e organizzativi della stessa. Pertanto, vengono approvate con il presente provvedimento, in forma semplificata le tre schede recanti il Piano obiettivi 2023: rif.to Allegato 1) Allegato 2) Allegato 3) e Allegato 4) Scheda di valorizzazione individuale anno 2023.

AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>In conformità al dettato normativo volto a semplificare le procedure, essendo l'ASR Abruzzo un Ente Strumentale della Regione Abruzzo con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento del PTPCT dell'ASR Abruzzo, avviene nel triennio di vigenza della sezione in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'ASR Abruzzo – è stato adottato con deliberazione ASR n. 27 del 28.04.2022 e viene confermato nella presente sezione anche per il triennio 2023-2025, come previsto e consentito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, pag. 10, rubricato <i>“Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti.”</i> Secondo l'ANAC, il rafforzamento del monitoraggio non comporta un onere aggiuntivo bensì, nel compensare le semplificazioni nell'attività di pianificazione delle misure, garantisce effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione. Per gli enti con dipendenti da 1 a 15, il PNA 2022 prevede un monitoraggio da svolgere almeno una volta l'anno, selezionando il campione da monitorare rispetto ai processi individuati in base al principio di priorità legato ai rischi oggetto di mappatura. Circa l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, i dipendenti entro il 31 luglio dell'anno successivo, effettuano delle interviste - report limitatamente alle seguenti aree di rischio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratti pubblici; 2. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; 3. Concorsi e prove selettive; 4. Governo Clinico e Qualità; 5. Attuazione ECM;





MONITORAGGIO TRASPARENZA

In conformità alla normativa nazionale e regionale vigente in materia, (Rif.to DGR n. 83 del 21.02.2023) il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, i cui compiti principali sono quelli di controllare l'attuazione e l'aggiornamento degli obiettivi di trasparenza, riferisce annualmente al Direttore dell'ASR ed all' OIV degli Enti Strumentali anche su eventuali inadempimenti e ritardi. L'OIV attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, attraverso le verifiche annuali in conformità alle indicazioni dell'ANAC.

Ai fini del monitoraggio, i dipendenti – referenti delle attività dell'ASR, forniscono annualmente, entro il 31 luglio dell'anno successivo, la attestazione-dichiarazione tramite interviste presso l'ufficio del RPCT dell'ASR, in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti.

3. SEZIONE 3

**ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO**

In questa sezione si rappresenta il modello organizzativo adottato dall'ASR:

- 1) organigramma: consultabile sul sito istituzionale dell'ASR;
- 2) livelli di responsabilità organizzativa: non sono conferiti in ASR incarichi di posizioni organizzative;
- 3) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio: non sono presenti unità organizzative formalmente assegnate;
- 4) altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati: in ASR sono in servizio al 31.12.2022 numero 7 dipendenti in qualità di referenti individuati dal Direttore dell'ASR per lo svolgimento delle attività dell'ASR, in alcuni casi nominati con Delibera ASR. (Es. RPCT, DPO, ecc.)





**3.1 Struttura
organizzativa**

La struttura organizzativa dell'ASR si articola in tre Sezioni e nella tabella sottostante la distribuzione del personale al 31.12.2022:

3 Sezioni	N. dipendenti
Amministrativa- Legale	4
Economico- Finanziaria	1
Governo Clinico e Qualità	2

L'organizzazione dell'ASR in Sezioni è funzionale al raggiungimento dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, come declinati negli atti di pianificazione strategica e di programmazione gestionale e finanziaria.

AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO

AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3.2 Organizzazione del lavoro agile	In coerenza con la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, si proroga, con il presente atto, l'efficacia del POLA dell'ASR adottato con la Delibera ASR n. 31 del 30.04.2021 e tutti i suoi allegati come confermato con Delibera ASR n. 27 del 28.04.2023. Saranno apportate, nel corso dell'anno 2023-2025, le modifiche integrative in conformità alle direttive nazionali e regionali in materia, e, anche a seguito delle indicazioni strategiche del Direttore dell'ASR a seguito della riorganizzazione dell'ASR volto altresì alla implementazione del capitale umano presente.
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Con Delibera ASR n. 10 del 27.02.2023, recante ad oggetto: "Integrazioni alla Sezione 3.3 del PIAO", l'ASR ha approvato il Piano triennale di fabbisogno del personale per le annualità 2023-2025 che viene pertanto confermato con il presente atto. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, come di seguito illustrato nella tabella sottostante:



PERSONALE IN SERVIZIO al 31.12.2022

CATEGORIA	QUALIFICA	UNITA' TEMPO INDETERMINATO	COSTO PRO CAPITE	COSTO TOTALE
C2	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	2	33.361,50 €	66.723,00 €
C2	ASSISTENTE INFORMATICO	1	33.361,50 €	33.361,50 €
D1	SPECIALISTA TECNICO BIOLOGO	1	35.435,44 €	35.435,44 €
D2	SPECIALISTA ECONOMISTA	1	37.069,33 €	37.069,33 €
D4	FUNZIONARIO ESPERTO TECNICO MEDICO	1	42.316,22 €	42.316,22 €
D4	FUNZIONARIO ESPERTO AVVOCATO	1	42.316,22 €	42.316,22 €
TOTALI			€	257.221,71

A seguito della conclusione delle procedure volte a reclutare il personale dell'ASR, si procederà ad integrare il contenuto degli strumenti di programmazione vigenti in coordinamento ed in coerenza con gli obiettivi di performance strategici/operativi ed individuali ed organizzativi che verranno individuati ed assegnati nel piano delle performance dell'ASR. Compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano triennale sopracitato, l'azione strategica dell'ASR sarà quella di valorizzare le risorse umane attraverso la previsione e l'implementazione della percentuale di posizioni disponibili, nei limiti stabili dalla legge, destinate alle progressioni di carriera del personale e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata dal personale dipendente dell'ASR.

Di seguito la tabella recante il Piano del fabbisogno dell'ASR anni 2023-2025

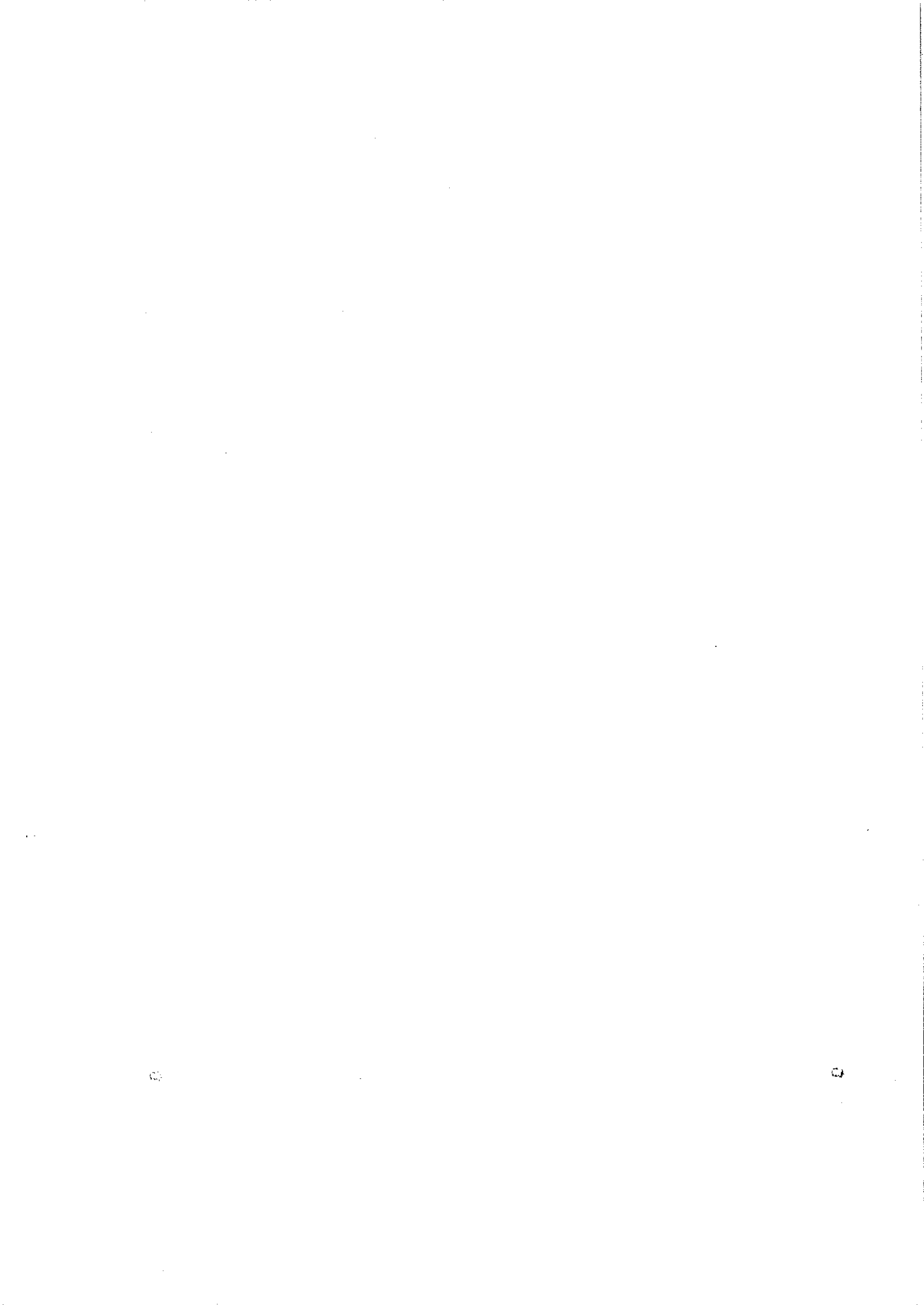


Piano del Fabbisogno - Assunzioni anni 2023-2025									
CATEGORIA	QUALIFICA	UNITA' TEMPO INDETERMINATO	COSTO PRO CAPITALE	COSTO TOTALE	di cui Riserva ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017 annualità 2022	TOTALE ASSUNZIONI ANNO 2023	TOTALE ASSUNZIONI ANNO 2024	TOTALE ASSUNZIONI ANNO 2025	
D1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	2	35.435,44 €	70.870,88 €	1	2			
D1	SPECIALISTA ECONOMISTA	2	35.435,44 €	70.870,88 €		2			
D1	SPECIALISTA TECNICO BIOLOGO	2	35.435,44 €	70.870,88 €		2			
TOTALE						6			
				212.612,64 €	1	6			

<p>3.3.1 3.2 Formazione del personale</p>	<p>Con Delibera ASR n. 27 del 28.04.2022 è stata prorogata l'efficacia del Piano Formativo dei dipendenti dell'ASR. Premesso che la formazione del personale è un elemento qualificante fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'attività istituzionale della ASR di cui all'art. 25 della L. R. n. 6/2009, con delibera ASR n. 76 del 23.11.2016 e s.m.i. è stato approvato il Regolamento per l'aggiornamento e la formazione del personale dell'ASR e contestualmente il Piano Formativo (Allegato B) che con il presente atto viene prorogato per l'anno 2023. A seguito della conclusione delle procedure selettive in itinere presso l'ASR, sarà cura della direzione generale ASR di implementare le politiche strategiche e programmatiche della formazione del personale dell'ASR Abruzzo sia per la formazione obbligatoria e facoltativa del personale ASR, (cfr. Allegato B al Piano Formativo), sia per la formazione generale e specifica, in materia di anticorruzione, Trasparenza e Privacy. In attuazione del PTPCT ASR, è assicurata e garantita la formazione generale e specifica in materia di Anticorruzione, Trasparenza e Privacy che viene attuata nel mese di dicembre di ogni anno.</p>
--	---

<p align="center">AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO</p>	
<p>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</p>	<p>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</p>
<p>4. MONITORAGGIO</p>	<p>Con Delibera ASR n. 27 del 28.04.2022 l'ASR ha previsto e disciplinato il monitoraggio delle Sezioni ivi previste. Pur non essendo obbligatorio per le p.a. con meno di 50 dipendenti, con il presente atto è prorogata l'efficacia di quanto previsto alla Sezione 4 per l'anno 2023 compatibilmente con la normativa regionale vigente.</p>



SEZIONE 1: SEZIONE GOVERNO CLINICO E QUALITA'

Direttore ASR

Dott. Vito Di Candia - Dott.ssa Anita Saponari - Dott.ssa Giorgia Fragassi

Cod.Ob.	Obiettivo strategico di riferimento	Descrizione Obiettivo Specifico	Peso %	Cod. Indicatore	Descrizione Indicatore	Peso %	Unità misura	Storico	Atteso	Minimo	Verificato	Perf. %
1	ATTIVITA' INERENTI L'OSSERVAZIONE	ANALISI DEI DATI EPIDEMIOLOGICI	20%	1-a	Numero Report epidemiologici	100%	Numero Report prodotti	3	2	0		
2	AGGIORNAMENTO DELLA RETE REGIONALE DELLE MALATTIE RARE	COORDINAMENTO ED ATTUAZIONE DELLE ATTIVITA' INERENTI LA RETE DELLE MALATTIE RARE	20%	2-a	Verbal incontri del Gruppo Tecnico di lavoro per l'adeguamento della Rete regionale per le Malattie Rare	30%	Numero Verbali	1	1	0		
				2-b	Trasmissione al DPF del Documento Tecnico di aggiornamento della Rete regionale	70%	Numero Documenti Tecnici inviati al DPF	1	1	0		
3	POTENZIAMENTO ATTIVITA' DEL GOVERNO CLINICO	SVILUPPARE NUOVE METODOLOGIE E STRUMENTI PER IL MIGLIORAMENTO CONTINUO DELLA QUALITA' DELLE STRUTTURE SANITARIE E SOCIO SANITARIE DELLA REGIONE ABRUZZO	20%	3-a	Numero di PDTA trasmessi al DPF	50%	Numero PDTA inviati al DPF	3	2	1		
				3-b	Numero di Report di monitoraggio relativi ai PDTA, come previsto da normativa regionale	50%	Numero Report inviati al DPF	1	1	0		
4	ADEMPIMENTI MINISTERIALI	STRUMENTI OPERATIVI COLLEGATI AGLI ADEMPIMENTI MINISTERIALI	20%	4-a	Importazione, aggregazione e creazione del database unico regionale del flusso SDO	50%	Numero di file inviati al DPF	9	9	6		
				4-b	Monitoraggio ex ante del rispetto dei tempi massimi di attesa per le classi di priorità B, D e P, previsti dalla normativa vigente	50%	Numero di settimane indice monitorate	4	4	2		
5	MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI DI ATTIVITA' OSPEDALIERA	CALCOLO DEI VOLUMI DI ATTIVITA' PER AREA CLINICA COME PREVISTI DAL MIS.MI.	20%	5-a	Monitoraggio indicatori per area clinica	80%	Numero di aree cliniche monitorate	6	6	4		
				5-b	Numero di Report inviati al DPF	20%	Numero Report inviati al DPF	1	1	0		

PESO TOTALE OBIETTIVI

100%

Performance organizzativa (%)

0%



Handwritten signature

Operatori del Cdr

Eventuali annotazioni:



SEZIONE 2 : ECONOMICO - FINANZIARIA

Angelozzi Daria

Direttore ASR

Cod_Ob.	Obiettivo strategico di riferimento	Descrizione Ob Specifico	Peso %	Cod. Indicatore	Descrizione Indicatore	Peso %	Unità misura	Storico	Atteso	Minimo	Verificato	Perf. %
1	MIGLIORAMENTO ACCESSIBILITA' AI SERVIZI DELL'AGENZIA	GARANTIRE IL PIENO RISPETTO DEI DIRITTI DEGLI UTENTI	10%	1-a	Giorni di ritardo degli adempimenti amministrativi	40%	GG. Ritardo	7	8	16		
				1-b	Continuità documentata del servizio all'utenza	60%	Copertura servizio per l'orario istit. %	100	95	50		
100%												
2	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLE PROCEDURE	MIGLIORAMENTO IN PROGRESS DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SPESA SANITARIA	50%	2-a	Completezza delle informazioni inviate	10%	Completezza dei dati forniti %	97	95	85		
				2-b	Numero dei report elaborati	20%	Numero complessivo dei report elaborati	5	5	4		
				2-c	Contatti con stakeholders ai fini del miglioramento della procedura	25%	N. contatti	6	5	2		
				2-d	Solleciti di invio documentazione ai fini della completezza dei dati elaborati	25%	N. contatti	20	5	2		
				2-e	Trasmissione puntuale dei dati al Dipartimento per la Salute e alle AASSLL	20%	GG. Ritardo	9	10	16		
100%												
3	POTENZIAMENTO PRODOTTI / SERVIZI	POTENZIAMENTO INFORMAZIONI SUI DATI INFORMATIVI	20%	3-a	Richieste aggiuntive evase	30%	Numero di richieste	9	4	3		
				3-b	Grado di puntualità nell'evasione delle richieste aggiuntive	20%	GG. Ritardo	8	10	16		
				3-c	Completezza delle informazioni	40%	Completezza dei dati forniti %	85	80	50		
				3-d	Aggiornamento puntuale dei dati	10%	Completezza dei dati forniti %	85	80	50		
100%												
4	CONTRIBUTO / PARTECIPAZIONE ALLA ORGANIZZAZIONE DELL'AGENZIA	SUPPORTARE DAL PUNTO DI VISTA ECONOMICO/ORGANIZZATIVO LE ALTRE AREE DELL'AGENZIA	20%	4-a	Supporto alle attività della Segreteria Tecnica dell'OTA	40%	Numero di attività (riunioni/elaborazioni)	9	8	6		
				4-b	Supporto alle attività delle altre aree	20%	Numero di attività (riunioni/elaborazioni)	4	4	2		
				4-c	Supporto ad attività organizzative interne	40%	Numero di attività (riunioni/elaborazioni)	10	10	8		
100%												

PESO TOTALE OBIETTIVI

100%

Eventuali annotazioni:



Performance organizzativa

0%

Il Direttore

AUGUSTO B



SEZIONE 3 : SEZIONE AMMINISTRATIVA - LEGALE

Cristiano Di Giangiacomo - Manuela Fini- Stefania Di Zio

Direttore ASR

Cod.Ob.	Obiettivo strategico di riferimento	Descrizione Obspecifico	Peso %	Cod. Indicatore	Descrizione Indicatore	Peso %	Unità misura	Storico	Atteso	Minimo	Verificato	Perf. %			
1	MIGLIORAMENTO ACCESSIBILITA' AI SERVIZI DELL'AGENZIA	ASSICURARE IL PIENO RISPETTO DEI DIRITTI DEGLI UTENTI INTERNI/ESTERNI	25%	1-a	Giorni di ritardo degli adempim. Amministrativi	50%	GG. Ritardo	7	7	14					
				1-b	Continuità documentata del servizio all'utenza	50%	Copertura servizio per l'orario istit. %	10	10	50					
2	MIGLIORAMENTO E POTENZIAMENTO QUALITA' DELLE PROCEDURE DI ACQUISTO	SNELLIRE LE PROCEDURE DI ACQUISTO	25%	2-a	Ricorso MEPA	20%	%	60	40	15					
				2-b	N. contenziosi su pagamenti	20%	%/Totale	0	3	5					
				2-c	N. Adesioni convenzioni (Acquisti)	15%	N°	2	1	0					
				2-d	Procedure d'incasso (Puntualità)	15%	giorni di ritardo	30	30	60					
				2-e	N. contenziosi su pagamenti	15%	%/Totale	0	3	5					
				2-f	N. verifiche periodiche convenzioni attive	15%	N°/Anno	10	10	5					
3	MIGLIORAMENTO ACCREDITAMENTO/QUALITA' SANITARIE E SOCISANITARIE DELLA REGIONE ABRUZZO	COORDINARE E SUPPORTARE LE PROCEDURE DI ACCREDITAMENTO ISTITUZIONALE DELLE STRUTTURE SANITARIE E SOCISANITARIE DELLA REGIONE ABRUZZO	25%	4-a	N. di Proposte di accreditamento	40%	numero proposte	6	5	2					
				4-b	n. incontri finalizzati al supporto tecnico dei GERA	40%	numero incontri	10	8	5					
				4-c	puntualità nel supporto tecnico della segreteria dell'OTA	20%	N/Anno	12	10	4					
4	CONTRIBUTO / PARTECIPAZIONE DELL'AGENZIA ALL'ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	GESTIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE DELL'AGENZIA E DEGLI ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA	10%	5-a	N. procedimenti monitor/Tot. Adempimenti anticorruzione	30%	N°/Tot.	*	*	*					
				5-b	Tempestività nella pubblicazione della documentazione prescritta sul sito	30%	esatta e tempestiva attuazione delle misure di prevenzione e obblighi di trasparenza	*	*	*					
				5-c	Puntualità nell'attuazione del Piano Anticorruzione	40%	entro il 31.01 di ogni anno	*	*	*					
5	POTENZIAMENTO DELLA FORMAZIONE ECM	IMPLEMENTARE IL SISTEMA REGIONALE ECM MEDIANTE LO SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FINALIZZATE ALL'ACCREDITAMENTO DEI PROVIDER E QUINDI ALL'EROGAZIONE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE SSR	15%	5-a	Adozione del Piano Formativo ECM	40%	numero attività	10	10	15					
				5-b	Corrispondenza con AGENAS per rinnovo Convenzione e Recupero Crediti	40%	Numero di attività	5	4	2					
				5-c	Verifiche ECM presso i Provider	20%	Numero di verifiche	2	2	1					

PESO TOTALE OBIETTIVI 100%

Eventuali annotazioni:

* COD OB N. 4 : Esatta e tempestiva attuazione delle misure di prevenzione e corruzione e obblighi trasparenza in conformità a quanto stabilito dall'OIV.

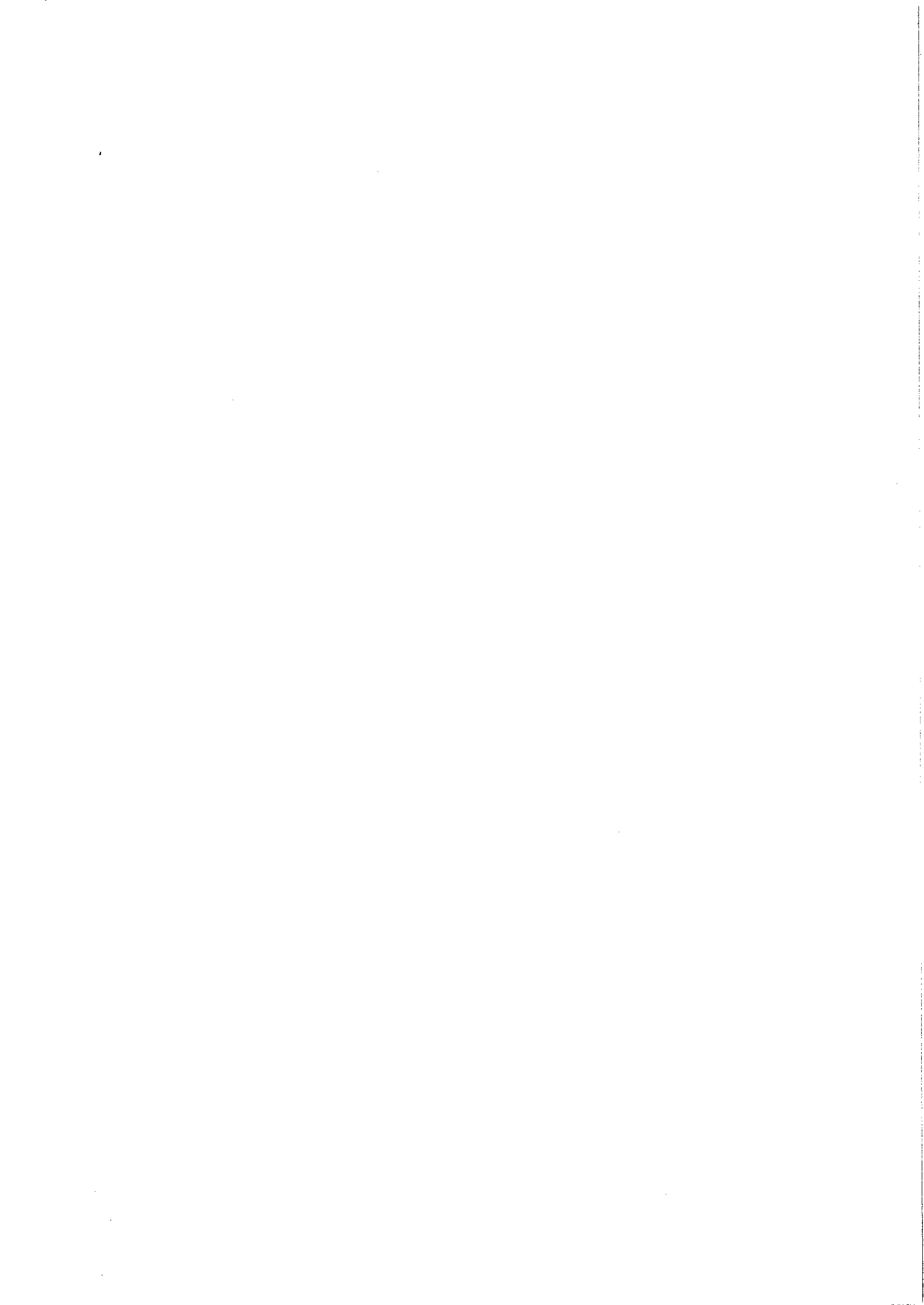
Performance organizzativa

0%

Il Direttore/responsabile del CdR



ALLEGATO e)



ALLEGATO E)

SCHEDA DI VALORIZZAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2023

Dipendente: _____

Si presenta un modello di scheda valida per l'anno 2023, essa deve essere "attivata" dal Direttore dell'ASR per valorizzare i singoli dipendenti dell'Agenzia.

Il numero dei criteri può essere modificato in funzione delle esigenze. Il numero minimo è 4, il massimo teoricamente non esiste, si suggerisce di non superare il numero di 10. La scala di valorizzazione, invece, è stabilita a 5 livelli (gradini) per i primi quattro criteri e per l'ultimo criterio, il livello stabilito è conforme al Sistema di Misurazione e Valutazione dei risultati della Giunta Regionale. Il punteggio individuale da applicare per il conteggio del "premio individuale", quindi, per contratto integrativo deriva dalla sommatoria delle posizioni assunte a fine anno in ciascun livello della scala attestata dal Direttore dell'ASR. Tale giudizio viene condiviso ad inizio d'anno e, al termine del ciclo, il Direttore dell'ASR effettua una verifica oggettiva del rispetto di quanto concordato.

Periodo dal _____ al _____ dipendente cat. _____

Criteri di VALORIZZAZIONE: PERSONALE ASR	Livello 1	livello 2	livello 3	livello 4	livello 5
Criterio n. 1 – Attività formativa facoltativa fuori dall'orario di lavoro e/o partecipazione a gruppi di lavoro anche con supporto amministrativo	5	10	15	20	25
Criterio n. 2 – Disponibilità ad interscambiabilità ad attività non programmate	Minimo	Basso	Medio	Alto	Totale
Criterio n. 3 - Grado di operatività in autonomia	10%-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
Criterio n. 4 – 1) Prestazioni individuali tot. Punti 40 : a) apporto professionale e livello di autonomia anche propositiva (punti da 2 a 8) b) Grado di responsabilità		2: si trova spesso in difficoltà rispetto agli imprevisti 2: Evita le responsabilità	4: se la cava discretamente 4: accetta normalmente le responsabilità e ne affronta le conseguenze	6: riesce quasi sempre 6: Assume volentieri nuove responsabilità applicandosi ai problemi fino alla conclusione	8: affronta e risolve autonomamente i problemi 8: Cerca nuove responsabilità dando ottimi risultati

<p>c) Capacità di relazioni</p>		<p>2: tende alla suscettibilità</p>	<p>4: Va generalmente d'accordo con tutti</p>	<p>6: E' cordiale ed affiatato</p>	<p>8: mantiene un atteggiamento collaborativo e disponibile nei confronti di tutti; offre supporto ed aiuto ai colleghi</p>
<p>d) Qualità, precisione e quantità di lavoro</p>		<p>2: Livello scarso. E' lento e discontinuo nella esecuzione del lavoro</p>	<p>4: Livello normale di rendimento nei tempi previsti</p>	<p>6: Livello buono. Si nota il suo impegno a realizzare anche di più di quanto gli viene richiesto</p>	<p>8: Livello ottimo. La sua esperienza e il suo impegno gli permettono di raggiungere ottimi risultati.</p>
<p>e) Capacità di rispondere al cambiamento</p>		<p>2: Si mostra disorientato da qualsiasi cambiamento</p>	<p>4: Pone qualche resistenza a svolgere compiti</p>	<p>6: accetta situazioni nuove</p>	<p>8: Accetta molto positivamente situazioni nuove.</p>
<p>2) Grado di raggiungimento degli obiettivi: Livello di realizzazione dei risultati rispetto ai programmi ed agli obiettivi assegnati tenendo anche conto della assiduità in servizio: Tot. Punti a disposizione 60</p>			<p>18: obiettivi non realizzati da 0 a 30%</p>	<p>42: obiettivi realizzati in parte da 31 a 70%</p>	<p>60: obiettivi interamente realizzati da 71 a 100%</p>
<p>2.1) Grado di rendimento Tot punti e % di erogazione</p>	<p>Inadeguato (fino a 10 punti)</p>	<p>Appena adeguato (da 11 a 40 punti)</p>	<p>Sufficiente (da 41 a 60 punti)</p>	<p>Buono (da 61 a 80 punti)</p>	<p>ottimo (da 81 a 100 punti)</p>
<p>3) DECURTAZIONE per violazione del Codice di Comportamento Punti _____</p>					

Totale Punti _____

Direttore Generale:



Motivazioni

Valutato

Osservazioni:

NB: La scheda viene sottoscritta in via preventiva (con data).

<p>IL DIPENDENTE</p> <hr/> <p>Pescara li 2023</p>	<p>IL DIRETTORE</p> <p><i>Dott. Pierluigi Cosenza</i></p>
<p>IL DIPENDENTE (Per presa visione)</p> <hr/>	<p>IL DIRETTORE Dott. Pierluigi Cosenza</p> <p>Pescara li 2023</p>

NB: Non si prevede alcun ricorso avverso alla "valorizzazione" di fine anno effettuata dal DG.



