

**DELIBERA N. 12 DEL 22.03.2023**

**OGGETTO: ADOZIONE DEL “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE” (c.d. PIAO) SEMPLIFICATO - TRIENNIO 2023-2025.**

**Il Direttore**

**Vista** la L.R. n. 6 del 30.04.2009 che all’art. 25 ha definito finalità, compiti, organi, organizzazione e risorse finanziarie dell’Agenzia Sanitaria Regionale;

**Vista** la Deliberazione della Giunta Regionale dell’Abruzzo n. 136 del 15.03.2021, con la quale il sottoscritto Dott. Pierluigi Cosenza è stato nominato Direttore dell’Agenzia Sanitaria Regionale – ASR Abruzzo, a decorrere dal 24.03.2021, per la durata di tre anni;

**Visto** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme Generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

**Visto** il Decreto Legge n. 80 del 09 giugno 2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” convertito, con modifiche, nella Legge n. 113 del 06 agosto 2021, ed in particolare l’art. 6 - Piano Integrato di attività e organizzazione, che dispone per le pubbliche amministrazioni l’adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di un solo piano, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di durata triennale e aggiornato annualmente, chiamato a definire più profili: obiettivi della performance, gestione del capitale umano, sviluppo organizzativo, obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne, reclutamento, trasparenza ed anticorruzione, pianificazione delle attività, individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare, accesso fisico e digitale, parità di genere, monitoraggio degli esiti procedurali e dell’impatto sugli utenti;

**Visto** il Decreto Legge n. 228 del 30 dicembre 2021 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” (Milleproroghe), ed in particolare l’art. 1, comma 12, lettera a) che modifica l’articolo 6 del d.l. 80/2021, in materia di piano integrato di attività e organizzazione, e nello specifico il comma 5, stabilendo che l’individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti sarà effettuata entro il 31/03/2022, e il comma 6 nella parte in cui stabilisce, entro il medesimo termine di cui al comma 5, l’adozione del Piano Tipo con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, stabilendo altresì che “In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022 e fino al predetto termine, non si applicano le sanzioni previste [...]” dall’art. 10, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009, dall’art. 14, comma 1, della legge n. 124/2015 e dall’art.6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (comma 6-bis);

**Considerato** che l’art. 6 del D.L. n. 80/2021 comporta, come si evince anche dal comma 5 sopra citato, l’assorbimento da parte del PIAO di diversi documenti di programmazione attualmente prescritti a carico delle Amministrazioni Pubbliche tra cui, in particolare, il Piano della performance, del lavoro agile (POLA) e dell’Anticorruzione e trasparenza;

**Visto** il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” ed in particolare il Capo II “Il ciclo di gestione della performance”;

**Richiamata** la Direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (POLA);

**Vista** la Legge del 06 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e ss.mm.ii.;

**Visto** il D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i. “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;

**Considerato** che con Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

**Considerato** che l'ASR Abruzzo, alla data del 31 dicembre 2022, ha sette dipendenti in organico, e che, pertanto, nella redazione del PIAO 2023-2025, si tiene conto delle disposizioni di semplificazione, di cui all'art. 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022;

**Considerato** che il 17 gennaio 2023, con delibera n. 7, l'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC ha approvato il Piano nazionale anticorruzione 2022 (d'ora in poi anche PNA-2022);

**Considerato** che: la legge 190/2012 impone a ciascuna amministrazione, ogni anno, l'approvazione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT); il Responsabile anticorruzione deve elaborare e proporre lo schema di PTPCT;

**Considerato** che con il PNA-2022 (par. 10, rubricato Semplificazioni per le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, pag. 58 e seguenti) l'ANAC ha confermato e introdotto le nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti, con riferimento sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio;

**Considerato** che, secondo l'indirizzo dell'ANAC, le semplificazioni valgono per gli strumenti di programmazione che ogni amministrazione o ente è chiamato ad adottare, sia esso Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – PTPCT o sezione del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO;

**Considerato**, dunque, che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo, e che ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione;

**Considerato**, infine, che secondo le disposizioni del PNA-2022 si può confermare, nel triennio, la programmazione dell'anno precedente purché in quest'ultimo anno:

- non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;

- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

**Considerato** che, sulla base dell'attuale quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 semplificato dell'ASR Abruzzo ha il compito essenziale di fornire, in modo organico, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

**Richiamato** il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e relativi allegati;

**Preso atto** dello slittamento al 31 Marzo 2023 del termine di approvazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, fissato al 31 gennaio di ogni anno dalla n. 190/2012;

**Richiamato** il documento "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" approvato dal Consiglio dell'Autorità dell'ANAC in data 02 febbraio 2022, con il quale ANAC, in considerazione del fatto che il D.L. 80/2021 prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante del PIAO e risulti pertanto integrata con la programmazione relativa alla performance, alla gestione delle risorse umane, all'organizzazione dei dipendenti e alla loro formazione, ha fornito alle amministrazioni alcune indicazioni operative utili per la predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO;

**Viste** le Linee Guida per la compilazione del PIAO e la guida per la compilazione del Piano tipo per le amministrazioni pubbliche;

**Visto** l'art. 6 del Decreto Ministeriale del 2 dicembre 2021 rubricato "Modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" secondo cui:

1. le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3 comma 1, lettera c), n. 3, per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1 comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) autorizzazione/concessione; b) contratti pubblici; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) concorsi e prove selettive; e) processi, individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.
2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene 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.
3. Le amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4 comma 1, lettere a), b) e c) n. 2.
4. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1.

**Preso atto** che, in adempimento a quanto sopra richiamato, e considerato lo slittamento del termine di approvazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza al 31 Marzo 2023, il RPCT dell'ASR che, con il presente provvedimento viene riconfermato, ha presentato la proposta con Prot.n. 299 del 21.03.2023 del "Piano triennale della prevenzione della

corruzione e della trasparenza – PTPCT dell’ASR per il triennio 2023-2025”, precisando che dal processo di consultazione con gli stakeholders esterni, avviato con avviso pubblico sul sito dell’ASR, non sono pervenute osservazioni, e pertanto ha confermato la struttura del “Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza – PTPCT dell’ASR per il triennio 2023-2025”, inserendolo nel PIAO come sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza, senza modifiche sostanziali al contenuto già approvato dalla ASR nel 2022 in conformità ai principi ispiratori della disciplina volta a semplificare le procedure e considerato che non si sono verificati fatti corruttivi e/o modifiche organizzative rilevanti;

**Considerato** che per la predisposizione e approvazione della Sezione 2.2 del PIAO, è doveroso preliminarmente richiamare che attualmente in ASR sono in servizio sette dipendenti a tempo indeterminato e che pertanto sarà necessaria la riprogrammazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell’ASR alla conclusione delle procedure concorsuali in itinere presso l’ASR;

**Richiamata** la propria precedente Delibera ASR n. 50 del 14.10.2021 concernente l’approvazione del Piano della Performance dell’ASR per il triennio 2021-2023;

**Ritenuto**, nelle more della conclusione delle procedure volte al reclutamento del personale dell’ASR, di confermare alla Sezione 2.2 del PIAO il Piano delle Performance per l’anno 2023 concernenti gli obiettivi operativi e di budget assegnati alle Sezioni 1,2,3, dell’ASR per il triennio 2023/2025- anno 2023 schematizzato in tabelle allegate al presente PIAO, in quanto non sono intervenute ad oggi modifiche significative nelle attività e nell’organico dell’ASR, salvo che l’assunzione a tempo indeterminato di una dipendente a seguito di espletamento di concorso pubblico;

**Ritenuto altresì**, nelle more della conclusione delle procedure volte al reclutamento del personale dell’ASR, alla Sezione 2.2 del PIAO di prorogare l’efficacia del POLA dell’ASR approvato con Delibera ASR n. 31 del 30.04.2021 che verrà, con successivo provvedimento del Direttore dell’ASR, integrato dei dovuti correttivi e correlati obiettivi di performance, alla stipula dei contratti di lavoro dei nuovi dipendenti dell’ASR;

**Considerata** la necessità di procedere all’approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) semplificato al fine di consentire l’avvio del ciclo della performance per l’anno 2023 ed in particolare l’assegnazione degli obiettivi organizzativi alle tre sezioni dell’ASR, nonché la definizione e l’assegnazione degli obiettivi individuali, oltre che all’adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, come definite dalla Sezione 2.3 del PIAO;

**Richiamata** la Delibera ASR n. 22 del 31.03.2022 con cui si è preso atto della nomina dell’OIV degli Enti Strumentali ai quali verrà trasmesso il presente provvedimento e allegati per informativa e per gli eventuali opportuni aggiornamenti ai sensi dell’art. 8 del Disciplinare di cui alla DGR n. 768 del 1.12.2020;

**Vista** la DGR n. 83 del 21.02.2023 recante ad oggetto: Approvazione “Documento di ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti al ciclo prestazioni negli Enti Strumentali della Regione Abruzzo – Direttive inerenti al ciclo prestazioni negli enti strumentali – Aggiornamento;

**Richiamata** la Delibera n. 10 del 27.02.2023 con cui è stato approvato il Piano Triennale di fabbisogno del personale dell’ASR Abruzzo per le annualità 2023-2025;

**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 è stato approvato il Regolamento per l'aggiornamento e la formazione del personale dell'ASR e contestualmente il Piano Formativo (Allegato B);
- ai sensi dell'art. 1 del soprarichiamato Regolamento rubricato "principi generali e finalità", l'ASR nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, per migliorare i propri livelli di produttività, efficacia, efficienza, utilizza la formazione come uno dei mezzi possibili;
- ai sensi dell'art. 5 del Regolamento soprariportato:
  - a) rientrano nella formazione obbligatoria quelle attività formative finalizzate all'acquisizione di competenze relative a nuove mansioni, ad innovazioni tecnologiche o gestionali, a nuovi modelli organizzativi in relazione alle esigenze dell'ASR;
  - b) l'aggiornamento obbligatorio prevede la partecipazione ad eventi formativi che risultino essere strettamente connesse all'attività professionale svolta dal dipendente e da cui derivi una ricaduta diretta ed immediata sulla struttura organizzativa;
  - c) la FAD (formazione a distanza) è una tipologia particolare di formazione, con l'ausilio e il supporto di strumenti informatici;
- con delibera ASR n. 6 del 30 gennaio 2020 è stata disposta la conferma dell'efficacia dell'Allegato B) alla delibera ASR n. 76/2016 per l'anno 2020 recante il Piano della formazione ASR Abruzzo e contenente l'elenco degli eventi formativi obbligatori risultanti dall'analisi dei fabbisogni formativi esternati dai dipendenti dell'ASR;

**Ritenuto** di confermare, con il presente provvedimento, alla Sezione 3.4 del PIAO allegato e rubricato Formazione del personale, l'efficacia del suddetto Piano della Formazione e l'elenco Allegato B) contenente gli eventi formativi risultanti dall'analisi dei fabbisogni formativi esternati dai dipendenti, non essendo intervenute modifiche formali all'organico dell'ASR, considerato che sono attualmente in servizio presso l'ASR n. 7 dipendenti a tempo indeterminato, con l'impegno che, alla conclusione delle procedure selettive volte a reclutare il personale dell'ASR di cui alla Sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale, lo stesso dovrà essere integrato e aggiornato proponendo di articolare i percorsi formativi in funzione delle esigenze di sviluppo delle competenze relative alle diverse professionalità e favorendo la crescita delle persone anche in relazione all'ambito dei comportamenti organizzativi, supportando così le strategie e i cambiamenti organizzativi;

**Dato atto** che nelle more della riorganizzazione dell'ASR e della conclusione delle procedure selettive in itinere, l'ASR procederà, entro il 30.6.2023, alla modifica della Delibera ASR n. 5 del 02.02.2016 recante il codice di comportamento dei dipendenti dell'ASR, attraverso il recepimento degli indirizzi interpretativi e operativi contenuti nelle linee Guida dell'ANAC n. 177 del 19.02.2020 e adeguamento alle previsioni di cui all'art. 4 del D.L. 30.04.2022 n. 36 conv. in l. n. 79 del 26.06.2022 n. 79;

**Precisato** infine che alcune Sezioni del PIAO, e nello specifico le Sezioni 2.1, 2.2, 3.3 recante il Piano triennale di programmazione del personale 2023-2025, Sezione 3.4 - Piano formativo operativo 2022 ; 3.5 Codice di comportamento dell'ASR; Sezione 2.3 - Trattamento del rischio, misure prevenzione della corruzione, non hanno richiesto ulteriore analisi/confronto da parte degli stakeholder interni/esterni in quanto sono già stati oggetto di specifico iter autorizzatorio e consultazione pubblica e sono stati acquisiti senza modifiche ai testi già approvati e pubblicati, quali parti integranti del PIAO;

**Atteso che** contestualmente si provvede a dare informativa ai Sindacati maggiormente

rappresentativi e all'OIV degli Enti Strumentali, con invito in caso di osservazioni, a comunicarli con estrema urgenza al fine di adottare gli eventuali correttivi;

**Atteso che** il Direttore dell'ASR si riserva la possibilità di affinare o integrare il contenuto del PIAO allegato, sulla base dei provvedimenti e del Piano tipo previsti ai commi 5 e 6 del D.L. 80/2021 convertito con modifiche dalla L. 113/2021 e di futura emanazione, anche in ragione dalle esigenze che potrebbero sopraggiungere correlate alla riorganizzazione dell'organizzazione dell'ASR a seguito della conclusione delle procedure selettive di reclutamento in itinere presso l'ASR;

**Richiamata** la delibera n. 27 del 28.04.2022 recante ad oggetto: approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione ( PIAO ) dell'ASR Abruzzo 2022-2024 - anno 2022.

### **DELIBERA**

*per le motivazioni e precisazioni espresse in narrativa  
che qui si intendono integralmente trascritte ed approvate*

- 1. di adottare** il “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) Semplificato per il triennio 2023/2025 - Anno 2023” Allegato 1) al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale e relativi allegati A),B),C), ed E) specificando che il contenuto del PIAO, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modifiche dalla L. 113/2021, include diversi documenti di programmazione dell'ASR ed in particolare: il Piano della performance dell'ASR, con la definizione e l'assegnazione degli obiettivi organizzativi per il 2023; il PTPCT anni 2023-2025 dedicato alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza su proposta del Responsabile dellaprevenzione della corruzione e della trasparenza; i documenti della Sezione 3 relativi all'organizzazione e valore umano dell'ASR; la Sezione 4 – Monitoraggio, in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Ministeriale per la pubblica amministrazione del 2 dicembre 2021 e alle linee guida per la compilazione del PIAO e s.m.i.;
- 2. di trasmettere** il presente provvedimento e relativi allegati alle Rappresentanze Sindacali maggiormente rappresentative e all'OIV degli Enti strumentali per eventuali integrazioni o modifiche che dovessero rendersi necessarie;
- 3. di rinviare** a successivi provvedimenti eventuali integrazioni o modifiche che dovessero rendersi necessarie ai sensi dei commi 5 e 6 dell'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito con modifiche nella Legge 113/2021;
- 4. di pubblicare** il presente provvedimento sul sito web dell'Agenzia [www.asrabruzzo.it](http://www.asrabruzzo.it) sezione Albo Pretorio e sotto la pagina “Amministrazione Trasparente” ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e di inviare copia al Revisore Legale dell'ASR;
- 5. di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

EA/MF



**Il Direttore**  
**Dott. Pierluigi Cosenza**



*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*





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





<b>AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO</b>	
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	<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 programmatori 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>
<b>2.1 Valore pubblico</b>	<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.

<b>AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO</b>	
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	<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"> <li><b>1.</b> Contratti pubblici;</li> <li><b>2.</b> Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;</li> <li><b>3.</b> Concorsi e prove selettive;</li> <li><b>4.</b> Governo Clinico e Qualità;</li> <li><b>5.</b> Attuazione ECM;</li> </ol>



	<p><b>MONITORAGGIO TRASPARENZA</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p><b>3. SEZIONE 3</b> <b>ORGANIZZAZIONE E</b> <b>CAPITALE UMANO</b></p>	<p>In questa sezione si rappresenta il modello organizzativo adottato dall'ASR:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) organigramma: consultabile sul sito istituzionale dell'ASR;</li><li>2) livelli di responsabilità organizzativa: non sono conferiti in ASR incarichi di posizioni organizzative;</li><li>3) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio: non sono presenti unità organizzative formalmente assegnate;</li><li>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.)</li></ol>





**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:

<b>3 Sezioni</b>	<b>N. dipendenti</b>
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**

<b>AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO</b>	
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	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.
<b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b>	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 CAPITALE	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 €
<b>TOTALI</b>				<b>€ 257.221,71</b>

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**

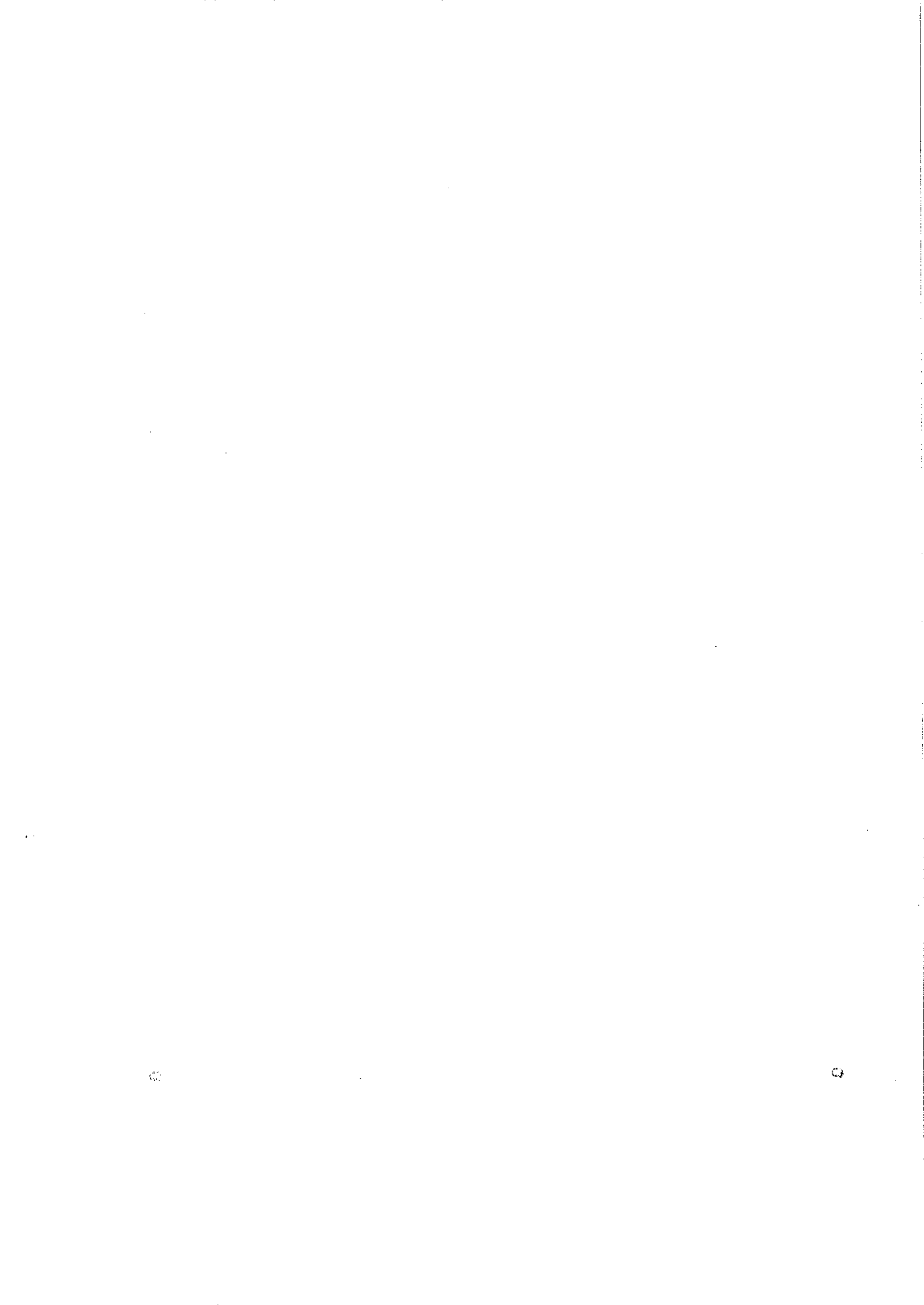
CATEGORIA	QUALIFICA	UNITA' TEMPO INDETERMINATO	COSTO PRO CAPITALE	COSTO TOTALE	di cui Riserva ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017 annualità 2022	TOTALE ASSUNZIONI ANNO 2023	TOTALE ASSUNZIONI ANNO 2024	TOTALE ASSUNZIONI ANNO 2025
D1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	2	35.435,44 €	70.870,88 €	1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



<p><b>3.3.1</b></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><b>3.2</b></p>	<p><b>Formazione del personale</b></p>

<p><b>AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO</b></p>	
<p><b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b></p>	<p><b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b></p>
<p><b>4. MONITORAGGIO</b></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		
<b>PESO TOTALE OBIETTIVI</b>			<b>100%</b>									

**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 riferimento	di	Descrizione ObSpecifico	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		
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		
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		
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		

PESO TOTALE OBIETTIVI

100%

Eventuali annotazioni:

Performance organizzativa

0%





**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' 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			
						<b>100%</b>							
						<b>100%</b>							
						<b>100%</b>							

**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



MEGAFIO 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: <b>PERSONALE ASR</b>	Livello 1	livello 2	livello 3	livello 4	livello 5
<b>Criterio n. 1</b> – Attività formativa facoltativa fuori dall'orario di lavoro e/o partecipazione a gruppi di lavoro anche con supporto amministrativo	5	10	15	20	25
<b>Criterio n. 2</b> – Disponibilità ad interscambiabilità ad attività non programmate	Minimo	Basso	Medio	Alto	Totale
<b>Criterio n. 3</b> - Grado di operatività in autonomia	10%-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
<b>Criterio n. 4</b> – 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</p> <p>(Per presa visione)</p> <hr/>	<p>IL DIRETTORE</p> <p>Dott. Pierluigi Cosenza</p> <p>Pescara li      2023</p>

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



