

DELIBERA N. 7 DEL 30.01.2024

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE” (c.d. PIAO) SEMPLIFICATO - TRIENNIO 2024-2026. Anno 2024.

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 2023, ha otto dipendenti in organico, e che, pertanto, nella redazione del PIAO 2024-2026, 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-2023 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 2024-2026 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 2023 e relativi allegati;

Preso atto che il termine di approvazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, è 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 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 15 aprile 2024, il RPCT dell'ASR che, con il presente provvedimento viene riconfermato, per l'anno 2024, ha presentato la proposta di conferma per l'anno 2024, di quanto previsto 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 2023 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 otto 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 assunzionali 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 2024 concernenti gli obiettivi operativi e di budget assegnati alle Sezioni 1,2,3, dell’ASR per il triennio 2024/2026- anno 2024 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 due dipendenti a seguito di espletamento di concorso pubblico e una per scorrimento della graduatoria;

Ritenuto altresì, nelle more della conclusione delle procedure volte al reclutamento del personale dell’ASR, alla Sezione 2.2 del PIAO di integrare l’efficacia del POLA dell’ASR approvato con Delibera ASR n. 31 del 30.04.2021 per quanto compatibile con quanto previsto all’art. 13 del Contratto Decentrato Integrativo CCDI 2023-2025 dell’ASR approvato con Delibera ASR n. 64 del 20.12.2023 Allegato 1) che verrà, con successivo provvedimento del Direttore dell’ASR, integrato dei doveri correttivi e correlati obiettivi di performance, alla stipula dei contratti di lavoro dei nuovi dipendenti dell’ASR;

Considerata la necessità di procedere all’approvazione dell’aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) semplificato al fine di consentire l’avvio del ciclo della performance per l’anno 2024 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 che viene, con il presente provvedimento, modificato in conformità a quanto descritto nella Sezione 3.3 del presente PIAO anno 2024 - Piano Triennale dei fabbisogni di personale;

Riscontrato che l'ASR, a fronte della dotazione organica vigente, e dall'esame delle rinnovate e esigenze e finalità istituzionali, ravvisa la necessità improrogabile di una nuova articolazione del personale prevedendo nell'anno 2024 un piano delle assunzioni nei termini e nelle modalità indicate nella Tabella recante il Piano del fabbisogno – assunzioni anno 2024 – così come indicato nella Sezione 3.3 del PIAO Semplificato in allegato;

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. 8 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;

Ritenuto di confermare, con il presente provvedimento il Nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti dell'ASR approvato con Delibera ASR n. 33 del 29.06.2023;

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 2024-2026, Sezione 3.4 - Piano formativo operativo 2024 ; 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.

Richiamata la Delibera ASR n. 12 del 22.03.2023 recante ad oggetto: "Adozione del "Piano integrato di attività e organizzazione" (c.d. PIAO) semplificato - triennio 2023-2025. - anno 2023

Visto il Comunicato del 10 Gennaio 2024 del Presidente ANAC nel quale si ribadisce quanto segnalato nel PNA 2022 in cui è stata introdotta un'importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti come di seguito: "*è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente - Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT*" e che "*ciò è possibile ove, nell'anno precedente: a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici; d) per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza*";

DELIBERA

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

- 1. di adottare** l'aggiornamento del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) Semplificato per il triennio 2024/2026 - Anno 2024" Allegato 1) al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale e relativi allegati A),B),C), e D) 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 2024; la conferma del PTPCT di cui alla delibera n. 12 del 22.03.2023 per gli anni 2024-2026 dedicato alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; la modifica della Sezione 3.3 relativa 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. e PNA 2023;
- 2. di precisare** che la spesa conseguente dalla nuova proposta di Fabbisogno di Personale anno

2024-2026, di cui alla Sezione 3.3 relativa al Piano Triennale del fabbisogno del personale dell'ASR, iscritta nel Bilancio di Previsione 2023-2025 della ASR Abruzzo approvato con DGR n. 766/2021, risulta compatibile con la vigente normativa in materia di assunzione del personale avendo la Giunta Regionale trasferito alla ASR Abruzzo la correlata facoltà assunzionale stornandola dalla propria dando la facoltà alla ASR Abruzzo di immettere i nuovi profili nella propria dotazione organica;

3. **di precisare** che la modifica rispetto alla dotazione organica adottata con Delibera ASR n. 10/2023 di n. 2 Specialisti Tecnico Biologo (ex Cat.D1) al posto di n. 2 Funzionari del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e specificatamente uno con profilo di Specialista Amministrativo (ex Cat. D1) e uno con profilo di Specialista Informatico (ex Cat.D1), non comporta nuovi o maggiori oneri a carico dell'ente avendo le figure professionali inserite in sostituzione il medesimo costo pro-capite;
4. **di trasmettere** il presente provvedimento al Dipartimento Sanità della Regione Abruzzo, per il competente parere, sugli atti relativi alla definizione della dotazione organica e alla programmazione triennale delle assunzioni già autorizzate dalla Giunta Regionale con DGR 461 del 20.07.2021 e DGR n. 840 del 17.12.2021 e, con Legge Regionale n. 23 del 29.11.2021 e già autorizzati con DGR n.853/2014 e DGR n. 818/2017;
5. **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;
6. **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;
7. **di pubblicare** il presente provvedimento sul sito web dell'Agenzia 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;
8. **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

EA/MF



Allegato alla 1) Delibera n.7 del 30.01.2024

AGGIORNAMENTO AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - SEMPLIFICATO

PIAO - ASR ABRUZZO

Triennio 2024-2026



A CURA DEL RPCT ASR AVV. MANUELA FINI

AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO

**1. SCHEDA
ANAGRAFICA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

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 8 DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE 2023

TELEFONO: 085/450871

SITO INTERNET : www.asrabruzzo.it

PEC: info@pec.asrabruzzo.it

E MAIL: direzionegenerale@asrabruzzo.it



AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO

ZONA DI OGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<p>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 programmatori in materia sanitaria a supporto del Dipartimento Sanità. L' ASR pertanto riflette non soltanto la sua vocazione istituzionale attribuita 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 2024-2026, 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 2024-2026 allegato al Bilancio di Previsione dell' ASR Abruzzo.</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. 12 del 22.03.2023, con cui sono stati confermati 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 Performance

Il Piano della Performance dell'ASR è stato confermato con Delibera ASR n. 12 del 22.03.2023 al punto 2.2. della sezione 2 e, non essendo intervenuti cambiamenti considerevoli, in conformità alla normativa vigente, viene confermato con il presente atto ed integrato nelle schede assegnazione obiettivi per le due nuove unità assunte presso l'ASR Abruzzo. 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. 8 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 2024 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 2023 e 2024 concerne l'assunzione di due nuove dipendenti, ciò comportando l'inserimento di obiettivi di performance e organizzativi delle stesse. Pertanto, vengono approvate con il presente provvedimento, in forma semplificata le tre schede recanti il Piano obiettivi 2024: rif.to Allegato A) Allegato B) Allegato C) e Allegato D) Scheda di valorizzazione individuale anno 2024.



AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<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 confermato con deliberazione ASR n. 12 del 22.03.2023 e viene confermato nella presente sezione anche per il triennio 2024-2026, 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 31.12.2023 numero 8 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, Conservatore digitale ecc.)

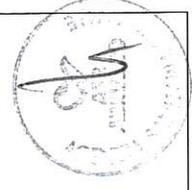


<p>3.1 Struttura organizzativa</p>	<p>La struttura organizzativa dell'ASR si articola in tre Sezioni e nella tabella sottostante la distribuzione del personale al 31.12.2023:</p> <table border="1" data-bbox="507 1120 813 1702"> <thead> <tr> <th>3 Sezioni</th> <th>N. dipendenti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Amministrativa- Legale</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Economico- Finanziaria</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Governo Clinico e Qualità</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table> <p>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.</p>	3 Sezioni	N. dipendenti	Amministrativa- Legale	3	Economico- Finanziaria	2	Governo Clinico e Qualità	3
3 Sezioni	N. dipendenti								
Amministrativa- Legale	3								
Economico- Finanziaria	2								
Governo Clinico e Qualità	3								



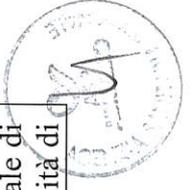
AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>In coerenza con la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, con il presente atto viene confermato il contenuto e l'efficacia di quanto previsto all'art. 13 del nuovo CCDDI 2023-2025 dell'ASR approvato con Delibera n. 64 del 20.12.2023</p>
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>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, con il presente provvedimento, modificato con la previsione della assunzione, nel corso dell'anno 2024, di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ N. 2 dipendenti dell'ASR per l'effetto della procedura finalizzata alla progressione tra le aree ai sensi dell'art. 15, del CCNL del 16.11.2022 "Progressioni verticali nel periodo transitorio", in conformità al Regolamento per la suddetta disciplina Allegato C) alla delibera ASR n. 64 del 20.12.2023 e specificatamente: n. 1 Specialista amministrativo ex cat. D1 e n. 1 Specialista Informativo ex Cat. D1. ➤ N. 1 Specialista Economista ex cat. D1 da assumere mediante scorrimento della graduatoria in convenzione con il Comune di Montesilvano di cui alla Delibera ASR n. 56 del 09.11.2023 . ➤ N.1 Specialista Amministrativo ex cat D1 da assumere mediante scorrimento graduatoria di cui alla Delibera ASR n. 63 del 20.12.2023 <p>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:</p>



PERSONALE ATTUALMENTE IN SERVIZIO al 31.12.2023					
CATEGORIA	QUALIFICA	UNITA' TEMPO INDETERMINATO	COSTO PRO CAPITALE	COSTO TOTALE	
ex C3	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	2	€ 34.852,00	€ 69.704,00	
ex C3	ASSISTENTE INFORMATICO	1	€ 34.852,00	€ 34.852,00	
ex D1	SPECIALISTA TECNICO BIOLOGO	1	€ 35.912,00	€ 35.912,00	
ex D3+ D1	SPECIALISTA ECONOMISTA	2	€ 39.838,00 € 35.912,00	€ 75.750,00	
ex D4	FUNZIONARIO ESPERTO TECNICO MEDICO	1	€ 42.882,00	€ 42.882,00	
ex D5	FUNZIONARIO ESPERTO AVVOCATO	1	€ 48.003,00	€ 48.003,00	
TOTALI				€ 307.103,00	

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 stabiliti dalla legge, destinate alle progressioni di carriera del personale e le modalità di

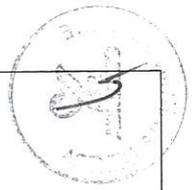


valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata dal personale dipendente dell'ASR. Ricontrato che l'ASR, a fronte della dotazione organica vigente e, dall'esame delle rinnovate esigenze e finalità istituzionali, ravvisa la necessità improrogabile di una nuova articolazione del personale prevedendo nell'anno 2024 un piano delle assunzioni nei termini e nelle modalità indicate nella seguente Tabella 1:

Di seguito la tabella recante il Piano del fabbisogno dell'ASR anni 2024-2026 già finanziariamente autorizzato e con copertura finanziaria già autorizzata:

Piano del Fabbisogno - Assunzioni anni 2024-2026

CATEGORIA	QUALIFICA	UNITA' TEMPO INDETERMINATO	COSTO PRO CAPITE	COSTO TOTALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TOTALE ASSUNZIONI		
						ANNO 2024 già finanziariamente autorizzate	ANNO 2025	ANNO 2026
ex DI	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	2	35.912,00 €	71.824,00 €	Procedura concorsuale conclusa con Delibera 63 del 20.12.2023	2		
ex DI	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	1	35.912,00 €	35.912,00 €	Procedura ai sensi dell'art. 15, del CCNL del 16.11.2022 "Progressioni verticali nel periodo transitorio",	1		
ex DI	SPECIALISTA ECONOMISTA	1	35.912,00 €	35.912,00 €	Scorrimento graduatoria in convenzione con il Comune di Montesilvano	1		
ex DI	SPECIALISTA INFORMATICO	1	35.912,00 €	35.912,00 €	Procedura ai sensi dell'art. 15, del CCNL del 16.11.2022 "Progressioni verticali nel periodo transitorio",	1		
ex DI	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	1	35.912,00 €	35.912,00 €	Scorrimento graduatoria Delibera Asr n. 63 del 20.12.2023	1		
TOTALE						6	0	0



Pertanto, la nuova dotazione organica dell' ASR Abruzzo risulta così come essere come illustrata nella seguente tabella:

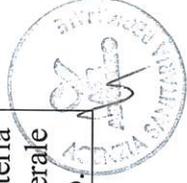
NUOVA DOTAZIONE ORGANICA 2024-2026				
CATEGORIA	QUALIFICA	UNITA' NUOVA DOTAZIONE	COSTO PRO CAPITE	COSTO TOTALE
ex C1	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	2	33.117,00 €	66.234,00 €
ex D1	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO	4	35.912,00 €	143.648,00 €
ex D1	SPECIALISTA INFORMATICO	1	35.912,00 €	35.912,00 €
ex D1	SPECIALISTA TECNICO BIOLOGO	1	35.912,00 €	35.912,00 €
ex D1	SPECIALISTA ECONOMISTA	2	35.912,00 €	71.824,00 €
ex D3	SPECIALISTA ECONOMISTA	1	39.838,00 €	39.838,00 €
ex D4	FUNZIONARIO ESPERTO MEDICO	1	42.882,00 €	42.882,00 €
ex D5	FUNZIONARIO ESPERTO AVVOCATO	1	48.003,00 €	48.003,00 €
TOTALE			13	484.253,00 €

3.3.1

Con Delibera ASR n. 12 del 22.03.2023 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 2024. 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.

3.2

Formazione del personale



AGENZIA SANITARIA REGIONALE ABRUZZO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
4. MONITORAGGIO	Con Delibera ASR n. 27 del 28.04.2022 confermata con Delibera ASR n. 12 del 22.03.2023, 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 2024 compatibilmente con la normativa regionale vigente.



SEZIONE 1: SEZIONE GOVERNO CLINICO E QUALITA'

Direttore ASR

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

Cod.Ob.	Obiettivo strategico riferimento	di	Descrizione Obiettivo Specifico	Cod. Indicatore	Descrizione Indicatore	Peso %	Unità misura	Storico	Atteso	Minimo	Verificato	Perf. %	
1	MIGLIORAMENTO ACCESSIBILITA' AI SERVIZI DELL'AGENZIA	20%	GARANTIRE IL PIENO RISPETTO DEI DIRITTI DEGLI UTENTI	1-a	Giorni di ritardo medio degli adempim.	40%	GG. Ritardo	7	8	30			
				1-b	Continuità documentata del servizio	60%	Copertura servizio per l'orario istitt. %	100	100	60			
2	SUPPORTO AL DIPARTIMENTO SALUTE	20%	SUPPORTO SULLE ATTIVITA' DEL DIPARTIMENTO SALUTE (ES. PROGRAMMA OPERATIVO)	2-a	Numero di invio di Relazioni	70%	Numero Relazioni Tecniche	1	2	1			
				2-b	Puntualità nel supporto tecnico al Dipartimento Salute	30%	GG. Ritardo	8	15	30			
3	POTENZIAMENTO ATTIVITA' DEL GOVERNO CLINICO	30%	SVILUPPARE NUOVE METODOLOGIE E STRUMENTI PER IL MIGLIORAMENTO CONTINUO DELLA QUALITA' DELLE STRUTTURE SANITARIE E SOCIO SANITARIE DELLA REGIONE ABRUZZO	3-a	Numero di proposte di PDTA	40%	Numero Proposte	3	2	1			
				3-b	Numero di report di monitoraggio relativi ai PDTA deliberati a livello regionale	30%	Numero report	2	2	1			
				3-c	Numero report epidemiologici	30%	Numero Report	3	2	1			
4	MONITORAGGIO LISTE D'ATTESA NELLE STRUTTURE SANITARIE	30%	PROMUOVERE IL MONITORAGGIO E IL SUPERAMENTO DELLE LISTE D'ATTESA NELLE STRUTTURE SANITARIE	4-a	Numero di file, caricati su piattaforma NSIS, relativi al monitoraggio sui tempi di attesa ex ante previsti dalla normativa vigente	40%	Numero file caricati	4	4	2			
				4-b	Report di monitoraggio dei tempi di attesa ai sensi del PNGLA 2019-2021	60%	Numero Report	1	1	1			

PESO TOTALE OBIETTIVI

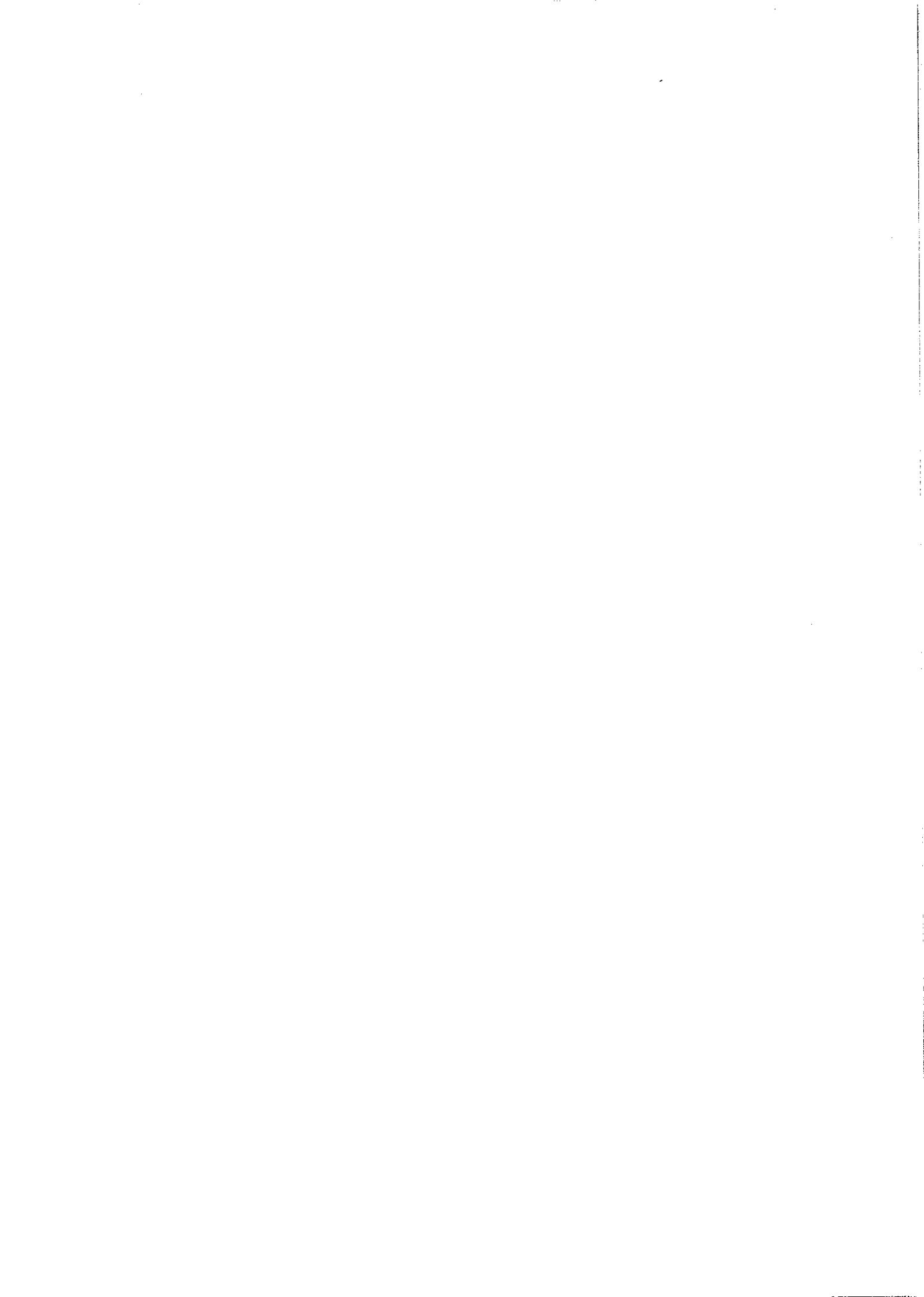
100%

Performance organizzativa (%)

Eventuali annotazioni:



Operatori del Cdr



Allegato b)

SEZIONE 2 : ECONOMICO - FINANZIARIA

Angelozzi Daria e Francesca Buttari

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	Disturbo dello spettro autistico: perfezionamento del processo di trasmissione dei documenti contabili e una maggiore uniformità fra i report delle ASL e quello dell'ASR.	10%	Completezza e uniformità dei dati	50	85	75		
					2-d	Contatti con stakeholders ai fini del miglioramento della procedura	20%	N. contatti	6	5	2		
					2-e	Solleciti di invio documentazione ai fini della completezza dei dati elaborati	20%	N. contatti	20	5	2		
					2-f	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	100%	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%



Il Direttore

SEZIONE 3 : SEZIONE AMMINISTRATIVA - LEGALE

Direttore ASR

Cristiano Di Giangiacomo - Manuela Fini- Stefania Di Zio- Paola Ricchiuto

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	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	SMELLIRE 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	6	3		
				4-b	n. incontri finalizzati al supporto tecnico dei GEIA	40%	numero incontri	10	10	30		
				4-c	puntualità nel supporto tecnico della segreteria dell'OTA	20%	N/Anno	12	12	5		
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.	1	1	0		
				5-b	Tempestività nella pubblicazione della documentazione prescritta sul sito	30%	esatta e tempestiva attuazione delle misure di prevenzione e obblighi di trasparenza	1	1	0		
				5-c	Puntualità nell'attuazione del Piano Anticorruzione	40%	entro il 31.01. di ogni anno	1	1	0		
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		
						100%						
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%



ALLEGATO E)



ALLEGATO D)

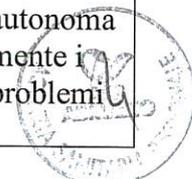
SCHEDA DI VALORIZZAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2024

Dipendente: _____

Si presenta un modello di scheda valida per l'anno 2024, 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. La scala di valorizzazione, invece, è stabilita a 5 livelli (gradini) per i primi tre criteri e per l'ultimo criterio, il livello stabilito è conforme al Sistema di Misurazione e Valutazione dei risultati della Giunta Regionale approvato con DGR n. 113 del 22.02.2018 e s.m.i. 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)		2: si trova spesso in difficoltà rispetto agli imprevisti	4: se la cava discretamente	6: riesce quasi sempre 6:	8: affronta e risolve autonomamente i problemi



b) Grado di responsabilità	2: Evita le responsabilità	4: accetta normalmente le responsabilità e ne affronta le conseguenze	Assume volentieri nuove responsabilità applicandosi ai problemi fino alla conclusione	8: Cerca nuove responsabilità dando ottimi risultati
c) Capacità di relazioni	2: tende alla suscettibilità	4: Va generalmente d'accordo con tutti	6: E' cordiale ed affiatato	8: mantiene un atteggiamento collaborativo e disponibile nei confronti di tutti: offre supporto ed aiuto ai colleghi
d) Qualità, precisione e quantità di lavoro	2: Livello scarso. E' lento e discontinuo nella esecuzione del lavoro	4: Livello normale di rendimento nei tempi previsti	6: Livello buono. Si nota il suo impegno a realizzare anche di più di quanto gli viene richiesto	8: Livello ottimo. La sua esperienza e il suo impegno gli permettono di raggiungere ottimi risultati.
e) Capacità di rispondere al cambiamento	2: Si mostra disorientato da qualsiasi cambiamento	4: Pone qualche resistenza a svolgere compiti	6: accetta situazioni nuove	8: Accetta molto positivamente situazioni
	Inadeguata			



<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>to (fino a 10 punti)</p>	<p>Appena adeguato (da 11 a 40 punti)</p>	<p>18: obiettivi non realizzati da 0 a 30% Sufficiente (da 41 a 60 punti)</p>	<p>42: obiettivi realizzati in parte da 31 a 70% Buono (da 61 a 80 punti)</p>	<p>nuove. 60: obiettivi interamente realizzati da 71 a 100%</p>
<p>2.1) Grado di rendimento Tot punti e % di erogazione</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).

IL DIPENDENTE Pescara li 2024	IL DIRETTORE <i>Dott. Pierluigi Cosenza</i>
IL DIPENDENTE (Per presa visione)	IL DIRETTORE Dott. Pierluigi Cosenza Pescara li 2024

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

