

RELAZIONE AL PIANO PERFORMANCE 2021

Il Piano di Programma 2021/2023 allegato alla deliberazione n.55/2020 ha definito la programmazione triennale dell'Ente che individua distintamente, sulla base del contesto normativo, una sezione strategica in cui il Presidente ed il Direttore, nell'osservanza degli indirizzi regionali e delle nuove esigenze rappresentate dall'utenza, definiscono gli obiettivi strategici per il triennio 2021/2023, e una sezione operativa in cui sono rappresentate le concrete professionalità e attività necessarie per il raggiungimento degli obiettivi, come tra l'altro definito, con distinto atto, nel Piano Annuale e Triennale di Fabbisogno del Personale 2021/2023 (deliberazione n.53 del 30.10.2020) e nel Programma Annuale e Triennale delle Opere Pubbliche 2021/2023, (deliberazione n. 50 del 30.10.2020) e nel Piano Biennale di acquisti di Beni e servizi 2021/2022, (deliberazione n. 51 del 30.10.2020), che costituiscono parte integrante e sostanziale del Bilancio di Previsione 2021/2023.

Con deliberazione n. 7 del 30 gennaio 2021 è stata prevista la pianificazione 2021/2023 del ciclo delle performance ed è stato adottato il relativo piano. La definizione degli obiettivi sia strategici che operativi hanno risposto alla volontà di confermare anche per il 2021 le funzioni e le attività ADSU in termini di sviluppo e valorizzazione della trasparenza dell'azione amministrativa e della prevenzione della corruzione con maggiore tracciabilità e conoscibilità dei procedimenti di pertinenza dei vari Responsabili in particolare afferenti alla qualità dei servizi resi in favore degli studenti.

Per tutte le Aree Organizzative l'obiettivo operativo "Agenda digitale 7.0" e precisamente l'attuazione del progetto riguardante la fascicolazione informatica di tutti gli atti e provvedimenti aziendali hanno evidenziato, in continuità con l'anno 2020, l'importanza che l'Azienda riconosce all'attuale fase di transizione digitale in collegamento con la prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'azione amministrativa sviluppando per ogni area specifiche attività di automazione informatica anche procedimentale.

I restanti obiettivi sono collegati a fasi conseguenti ad attività di obiettivi a carattere pluriennale che impongono una continuità costantemente monitorata dalla Direzione in quanto attinente alla modalità e qualità dei servizi resi in favore degli studenti (percorsi di residenzialità realizzati e da realizzare, rinnovazione del servizio di ristorazione anche con condiviso capitolato di nuova gara con gli studenti universitari rispetto alla tipologia e modalità di erogazione dei pasti).

Il Piano Performance ha previsto uno stretto collegamento con il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, con il POLA e con il Piano Triennale per l'informatica. In considerazione delle rilevanti novità normative che hanno interessato l'assetto organizzativo delle Pubbliche Amministrazioni con l'entrata in vigore della Legge n. 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e dei relativi decreti attuativi, l'Anac ha raccomandato alle Amministrazioni di procedere ad un coordinamento di tutti gli atti di programmazione. In particolare, l'esigenza di integrare alcuni aspetti

del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Piano della performance è stata indicata dal legislatore nell'art. 44 del D.Lgs. 33/2013 che attribuisce all'OIV il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli indicati nel P.P.e di valutare l'adeguatezza dei relativi indicatori. Nel PNA 2019 l'Autorità raccomanda alle Amministrazioni di includere negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione del PTPC. Il Direttore dell'ADSU di Chieti e Pescara, al fine di stabilire un raccordo operativo tra i due atti di programmazione, ha individuato specifici obiettivi strategici declinati in obiettivi operativi annuali direttamente collegati al PTPC, afferenti a tutte le aree organizzative, utili ai fini della prevenzione di eventuali fenomeni corruttivi o di maladministration nel rispetto del principio di trasparenza dell'azione amministrativa. Questi obiettivi sono stati pienamente raggiunti, sia dai titolari di P.O. che dai dipendenti assegnati alle rispettive aree aziendali, con sforzi di non poco conto al massimo delle competenze ed esperienze maturati rispetto ai ruoli e funzioni di competenza.

Il POLA, oltre a contenere gli obiettivi strategici riferiti al triennio di riferimento, contiene altresì l'obiettivo strategico di "Contrasto Covid 19". Nel 2020, a seguito della diffusione della pandemia da Sars-Covid19, le dinamiche del lavoro in Italia sono nettamente cambiate. L'emergenza sanitaria ha determinato una revisione dell'assetto organizzativo/lavorativo dell'Azienda, al fine di garantirne la loro realizzabilità tenuto conto del mutato contesto operativo a cui si è dovuto far fronte e ha imposto a chi può di lavorare con modalità smart. Ciò ha inevitabilmente messo in luce che l'Italia non solo è indietro nel percorso di ammodernamento del lavoro su questo fronte, ma che si procede con velocità diverse tra aziende private e Pubbliche Amministrazioni. Queste ultime, infatti, si sono mostrate meno pronte a questo cambiamento, perché, in parte, prive del know-how adeguato ad affrontarlo. Per agevolare lo smart working nelle Pubbliche Amministrazioni, rendendolo un'alternativa concreta ed efficiente al lavoro tradizionale, e per poterne misurare i risultati, oltre alla Legge 81/2017, a partire da luglio 2020 occorre avere come riferimento normativo anche il c.d. POLA, Piano Operativo per il Lavoro Agile (disciplinato dall'art. 14 L. 124/2015), ossia un documento annuale che monitora le performance, gli obiettivi strategici ed operativi delle PA. Si tratta di una sezione del Piano triennale della performance, introdotto dalla Riforma Brunetta del 2009, che le amministrazioni pubbliche devono redigere ogni anno entro il 31 gennaio. Tale documento è di grande importanza perché individua le attività che si possono svolgere con il lavoro agile, e indica *"le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati (...)"*. Dal 31 gennaio 2021 le Pubbliche Amministrazioni, oltre al Piano triennale della performance, dovranno redigere anche il Piano Operativo per il Lavoro Agile, o POLA.

Al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica, con circolare a firma del Direttore dell'ADSU di Chieti e Pescara n.1 del 13/03/2020 è stato attuato il DPCM finalizzato all'adozione dell'Istituto del "lavoro agile". La predetta disposizione ha comportato l'introduzione di un nuovo modello lavorativo/organizzativo nell'espletamento dell'attività amministrativa dell'Azienda, con la



Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di Chieti e Pescara

V.le Unità d'Italia, 32/A Chieti - Tel. 0871.561740 pec: adsuch.protocollo@postecert.it

limitazione della presenza del personale in presenza ai soli casi in cui la presenza fisica sia indispensabile. A tal fine sono state adottate forme di rotazione dei dipendenti per garantire un contingente minimo di personale da porre a presidio per ciascun ufficio. Diversi servizi a favore degli studenti, i quali per loro natura prevedevano attività in presenza sono stati rivisti e riorganizzati attraverso l'attività lavorativa a distanza nell'ottica di poter raggiungere uniformemente tutta l'utenza, garantendo a quest'ultima i supporti necessari per fronteggiare nel migliore dei modi i drastici cambiamenti avvenuti. L'obiettivo strategico ha comportato il rinnovo e la riorganizzazione dei servizi, per i quali risulta necessaria una gestione in sicurezza che garantisca la tutela non solo degli utenti, ma anche degli operatori coinvolti; gli altri obiettivi sia strategici che operativi hanno confermato anche per il 2021 una integrata gestione delle funzioni e attività in termini di sviluppo e valorizzazione della trasparenza dell'azione amministrativa, della prevenzione della corruzione e della digitalizzazione con risultati raggiunti di maggiore tracciabilità e conoscibilità dei procedimenti di pertinenza dei vari Responsabili in particolare afferenti alla qualità dei servizi resi in favore degli studenti.

I Responsabili di Area, con i collaboratori, hanno dimostrato una buona competenza generale e specifica, unita ad esperienza formata sul campo e dimostrano disponibilità ad apprendere le innovazioni normative, pure se si riscontra una generalizzata fatica a sostenere il rapido cambio delle norme anche a causa, come sopra detto, dell'esiguità delle risorse umane presenti. L'ente ha il vantaggio di operare con un unico software (con esclusione dell'Area Servizi e Attività) che permette l'integrazione dei processi delle varie Aree. Tali processi integrativi meritano di essere implementati, utilizzando tutti gli strumenti che tali software offrono, costituendo così un circolo virtuoso di omogeneizzazione di vari programmi di pianificazione gestione e controllo. Infatti scopo primario del "sistema performance" è stato quello di rendere quanto più possibile omogenei tutti gli strumenti di programmazione e controllo, al fine di semplificare gli adempimenti e le procedure, integrando gli adempimenti con le disposizioni previste per la trasparenza e le relative pubblicazioni.

Il Direttore dell'ADSU CH/PE
Avv. Teresa Mazzarulli

Copia su supporto informatico conforme all'originale del documento su supporto cartaceo esistente negli archivi dell'Azienda DSU di Chieti e Pescara.