

DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE
ASUR
N. /ASURDG DEL

Oggetto: PIANO DELLA PERFORMANCE 2020-2022. ADOZIONE

IL DIRETTORE GENERALE
ASUR

- - - -

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo, ciascuno per quanto di rispettiva competenza;

- D E T E R M I N A -

1. di approvare, per le motivazioni espresse nel documento istruttorio, il documento "Piano della Performance 2020-2022" di cui all'Allegato A, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di pubblicare il suddetto documento sul sito web dell'ASUR nella sezione "Amministrazione Trasparente";
3. di dare atto che l'adozione della presente determina non comporta oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda;
4. di trasmettere copia della presente determina ai Direttori di Area Vasta per quanto di competenza;
5. di trasmettere copia della presente determina al Nucleo di Valutazione Aziendale;

6. di trasmettere copia della presente determina all'Area Politiche del Personale affinché proceda alla trasmissione alle Organizzazioni Sindacali Regionali dell'Area del Comparto, della Dirigenza SPTA e della Dirigenza Medico-Veterinaria;
7. di trasmettere copia della presente determina al Collegio Sindacale per il controllo di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) della Legge Regionale 27 giugno 1996, n. 26;
8. di dare atto che il presente atto non è sottoposto a controllo e che è efficace all'atto della pubblicazione all'albo pretorio dell'Azienda.

Ancona, sede legale ASUR,

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Pierluigi Gigliucci)

IL DIRETTORE SANITARIO F.F.
(Dr. Remo Appignanesi)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr.ssa Nadia Storti)

**- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -
(AREA DIPARTIMENTALE CONTROLLO DI GESTIONE)**

Normativa di riferimento:

- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “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”, così come modificato dalla D.Lgs. 74/2017
- Legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22 “Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione”
- Delibera CIVIT n.104/2010 “Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010” –
- Delibera n.112/2010 “Struttura e modalità di redazione del piano della performance (articolo 10, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150)” – Civit
- Delibera n.113/2010 in tema di applicazione del D.Lgs. n. 150/2009 e della delibera n.88/2010 agli enti del servizio sanitario nazionale – Civit
- Delibera n.114/2010 “Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 30, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150) – Civit
- Delibera CIVIT n. 1/2012 “Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance” –
- Delibera CIVIT n.5/2012: “Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”
- DGRM del 28 maggio 2012 n. 768 “L.R. n. 13/2003 e s.m.i. art. 3 comma 2 lett. a - Linee di indirizzo per gli enti del SSR per l'applicazione dell'art. 31, comma 1 e 2 del D.lgs 150/2009, come modificato da D.lgs 141/2011”
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”
- Linee guida per il piano della performance del Dipartimento Funzione Pubblica n. 1 giugno 2017;
- Linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance del Dipartimento Funzione Pubblica n.2 dicembre 2017;
- Linee guida per la relazione sulla performance del Dipartimento Funzione Pubblica n.3 novembre 2018.

- Determina del Direttore Generale Asur n. 33 del 31/01/19 “Aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell’ASUR Marche - anni 2019-2021”
- Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica n. 2/2019 “Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche -ciclo della performance 2020-2022.
- Decreto del Ministero della Salute del 12 marzo 2019 .”Nuovo sistema di garanzia per il monitoraggio dell’assistenza sanitaria”
- DGRM del 8 aprile 2019, n. 415 “Definizione degli obiettivi sanitari degli Enti del SSR per l’anno 2019”
- D.G.R.M. del 27 dicembre 2019 n. 1658 "L.R. n. 13 del 20/06/2003 - Disposizioni agli Enti del SSR per la redazione del Bilancio Preventivo Economico 2019 e del Bilancio Pluriennale di Previsione 2019-2021 degli Enti del SSR"
- DGRM del 8 aprile 2019, n. 415 “D.Lgs. 171/2016 e s.m.i. Artt. 2, 6, 9 - Procedura di valutazione dei risultati dei Direttori Generali dell’ASUR, dell’A.O.U. Ospedali Riuniti di Ancona, dell’A.O. Ospedali Riuniti Marche Nord di Pesaro, dell’INRCA e del Direttore del DIRMT rispetto agli obiettivi di budget annuali assegnati dalla Giunta regionale - Approvazione criteri anno 2019”
- Determina del Direttore Generale Asur n. 535 del 1/10/2019 “Relazione sulla Performance 2018 – Approvazione”
- Determina del Direttore Generale Asur n. 736 del 27/12/2019 "Adozione del Bilancio economico preventivo anno 2019 e pluriennale 2019-2021"
- D.G.R.M. del 30 dicembre 2019 n. 1674 "L.R. n. 13 del 20/06/2003 e ss.mm.ii. - Autorizzazione agli Enti del SSR ed al DIRMT alla gestione provvisoria dei rispettivi bilanci economici preventivi per l'anno 2020"
- Determina del Direttore Generale ASUR n. 741 del 31 dicembre 2019 “DGRM 1674/19 – Determinazioni”

Motivazione ed esito dell’istruttoria:

L’art. 10 al comma 1, lett. a), del D.lgs. 150/2009, modificato con D.lgs 74/2017, dispone che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente, entro il 31 gennaio, il Piano della Performance, documento programmatico triennale, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione e quelli assegnati al personale dirigenziale.

Il comma 1-bis dello stesso articolo prevede inoltre che il Piano sia adottato in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione e al piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio.

La Direzione Generale, con Determina ASUR/DG n. 33 del 31/01/2019, ha adottato l’aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell’ASUR, anni 2019-2021.

Il Piano delle Performance 2020-2022 è stato redatto in coerenza con gli obiettivi derivanti dalla programmazione nazionale (tra cui il nuovo sistema di garanzia per il monitoraggio dell'assistenza sanitaria di cui al decreto del Ministero della Salute del 12/3/2019) e regionale (in attesa degli obiettivi 2020, le DGRM 414 del 8/4/2019 e DGRM 415 del 8/4/2019, DGRM n. 1674 del 30/12/19). Ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 150/2009, le variazioni che si verificheranno durante l'esercizio, in termini sia di obiettivi sia di indicatori, saranno incluse nella Relazione sulla Performance 2020 e valutate dall'OIV ai fini della relativa validazione, che sarà redatta entro il 30/6/2020.

Inoltre, il Piano è stato predisposto recependo le indicazioni di cui alle linee guida del Dipartimento della funzione Pubblica n.1/2017. Tali linee guida sono redatte ai sensi del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs n. 74/2017, che attribuisce al Dipartimento della Funzione Pubblica le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance.

Il nuovo approccio, di tipo interattivo e conoscitivo illustrato nelle linee guida di cui sopra, mira a mostrare concretamente come il Piano e il ciclo della performance possano diventare strumenti per:

- a) supportare i processi decisionali, favorendo la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti (creazione di valore pubblico);
- b) migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione, guidando i percorsi realizzativi e i comportamenti dei singoli;
- c) comunicare anche all'esterno (accountability) ai propri portatori di interesse (stakeholder) priorità e risultati attesi.

La misurazione e la valutazione della performance rappresentano strumenti di miglioramento, di crescita e di responsabilizzazione di tutto il personale oltre che pongono in essere percorsi di miglioramento continuo delle performance. Il documento esplicita e declina la programmazione strategica anche al fine di consentire a tutti coloro che sono interessati di avere conoscenza degli elementi utili per la valutazione della performance aziendale.

In tema di contrattazione integrativa, le FAQ pubblicate dall'ANAC in merito al Piano della Performance, precisano che non sussiste l'obbligo di sottoporre il piano della performance alle sigle sindacali. Del presente atto se ne darà comunicazione alle Organizzazioni Sindacali Regionali dell'Area del Comparto, della Dirigenza SPTA e della Dirigenza Medico-Veterinaria.

Il presente Piano delle Performance 2020-2021, trattandosi di atto di programmazione, non comporta oneri di spesa a carico del Bilancio aziendale.

Per quanto sopra esposto, si propone l'approvazione del seguente dispositivo:

1. di approvare, per le motivazioni espresse nel documento istruttorio, il documento "Piano della Performance 2020-2022" di cui all'Allegato A, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di pubblicare i suddetti documenti sul sito web dell'ASUR nella sezione "Amministrazione Trasparente";
3. di dare atto che l'adozione della presente determina non comporta oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda;

4. di trasmettere copia della presente determina ai Direttori di Area Vasta per quanto di competenza;
5. di trasmettere copia della presente determina al Nucleo di Valutazione Aziendale;
6. di trasmettere copia della presente determina all'Area Politiche del Personale affinché proceda alla trasmissione alle Organizzazioni Sindacali Regionali dell'Area del Comparto, della Dirigenza SPTA e della Dirigenza Medico-Veterinaria;
7. di trasmettere copia della presente determina al Collegio Sindacale per il controllo di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) della Legge Regionale 27 giugno 1996, n. 26;
8. di dare atto che il presente atto non è sottoposto a controllo e che è efficace all'atto della pubblicazione all'albo pretorio dell'Azienda.

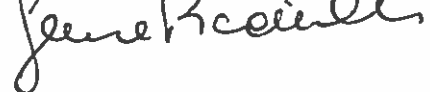
Il responsabile dell'istruttoria

Dott.ssa Laura Donnini



**Il Direttore dell'Area
Dipartimentale Controllo di Gestione**

Dott.ssa Sonia Piercamilli



- ALLEGATI -

Allegato A - "Piano della Performance 2020-2022"