

**DETERMINA DEL DIRETTORE GENERALE
ASUR
N. /ASURDG DEL**

Oggetto: Relazione sulla Performance 2019 – Approvazione

**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 che qui si intendono trascritte, il documento “Relazione sulla Performance 2019” 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 trasmettere copia della presente determina all’Organismo Indipendente di Valutazione Aziendale per la relativa validazione, così come disposto dall’art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. 150/2009;
4. di trasmettere copia della presente determina al Responsabile Aziendale per la Trasparenza e per la Prevenzione della Corruzione dell’ASUR Marche;
5. di trasmettere copia della presente determina all’Area Politiche del Personale per quanto di competenza;

6. di dare atto che l'adozione della presente determina non comporta oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda;
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 Orghiucci)

IL DIRETTORE SANITARIO

(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”
- 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”
- 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”
- 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”
- D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 “ Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”
- Determina del Direttore Generale ASUR del 9 marzo 2018 n. 151 “Piano della Performance 2018-2020. Adozione
- Nota Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29/3/2018 ad oggetto “Relazione annuale sulla performance - scadenza del 30 giugno del termine per la pubblicazione della relazione”;
- *Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/novembre 2018 - Dipartimento per la funzione Pubblica*
- DGRM del 27 dicembre 2018 n. 1779 “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 2019”
- DGRM del 8 Aprile 2019 n. 414 “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”

- DGRM del 8 Aprile 2019 n. 415 “Definizione degli obiettivi sanitari degli Enti del SSR per l’anno 2019”
- Determina del Direttore Generale ASUR del 29 aprile 2019 n. 241 “Piano della Performance 2019-2021. Adozione”
- Determina del Direttore Generale Asur del 2 luglio 2019 n. 359 “DGRM 1779/18, DGRM 415/19 - Determinazioni”
- Determina del Direttore Generale Asur del 18 luglio 2019 n. 380 “Revoca determina n. 359/DG del 2/7/2019 – “ DGRM 1779/18 e DGRM 415/19 – Determinazioni” e assegnazione, in via provvisoria, degli obiettivi sanitari ed economici ai Direttori di Area Vasta”
- Determina del Direttore Generale ASUR n. 437 del 30 luglio 2019 “Approvazione dei criteri di valutazione dei risultati conseguiti e della realizzazione degli obiettivi fissati per i Direttori di Area Vasta – Anno 2019”
- Determina del Direttore Generale ASUR del 27 novembre 2019 n. 679 “Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale (2019-2021)”
- DGRM del 23 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”
- Determina del Direttore Generale ASUR del 27 dicembre 2019 n. 736 “Adozione del bilancio economico preventivo anno 2019 e pluriennale 2019-2021”
- Determina del Direttore Generale ASUR n.49 del 31 gennaio 2020 “Piano della Performance 2020-2022. Adozione”
- Determina del Direttore Generale ASUR n. 321 del 24 Giugno 2020 - Adozione del bilancio d’esercizio 2019 ai sensi dell’art. 14 L.R. 19/11/1966 n. 47”

Motivazione ed esito dell’istruttoria:

L’art. 10 al comma 1, lett. a), del D.lgs. 150/2009 dispone che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente, entro il 31 gennaio, il Piano della Performance, documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Con riferimento all’anno 2019, il Piano delle Performance 2019-2021 è stato approvato con Determina del Direttore Generale n. 241 del 29/4/2019; tale documento individua per il triennio gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e di relativi indicatori. Nello stesso atto della Direzione Generale è stato approvato anche il documento “Sistema di misurazione e di valutazione della performance anno 2019” (allegato B della citata determina).

L’art. 10 al comma 1, lett. b), del D.lgs. 150/2009 dispone che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente a consuntivo un documento denominato Relazione sulla performance, che illustri ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati organizzativi e individuali raggiunti

rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

La struttura e le modalità di redazione della Relazione sulla performance sono state aggiornate nelle linee guida del Dipartimento della funzione Pubblica n.3/2018. 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.

La relazione, secondo le citate linee guida, deve essere caratterizzata dalla presenza di alcuni contenuti minimi che devono necessariamente trovare spazio nell'articolazione della Relazione stessa:

- analisi del contesto e delle risorse;
- misurazione e valutazione, da intendersi, come chiarito nelle Linee guida n. 2/2017, come attività complementari ma distinte, della performance organizzativa e della performance individuale.

In coerenza con le finalità definite dalle Linee guida n. 3/2018, la relazione alla Performance persegue i seguenti obiettivi:

- il miglioramento gestionale grazie al quale l'azienda può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- la predisposizione e diffusione di uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

In coerenza con le indicazioni dell'OIV contenute nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interna dell'anno 2018 e le disposizioni di cui alla Nota Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 29/3/2018 e Linee guida del Dipartimento per la funzione Pubblica (n. 3/novembre 2018), si è provveduto a predisporre la Relazione sulla Performance 2019, così come risultante nell'Allegato A al presente atto. Tale relazione espone le schede riassuntive degli obiettivi sanitari dell'area dei servizi ospedalieri, territoriali e della prevenzione, con l'evidenziazione degli indicatori, i valori attesi ed i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso. Si precisa, tuttavia, che la valutazione individuale e il percorso di misurazione degli obiettivi individuali assegnati ai Dirigenti e inseriti nel Piano della Performance non sono ancora conclusi, come anche il perfezionamento della contrattazione integrativa da parte di tutte le 5 Aree Vaste e della Direzione Centrale.

La Relazione è trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione Aziendale per la relativa validazione, così come disposto dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. 150/2009, e al Responsabile Aziendale per la Trasparenza e per la Prevenzione della Corruzione dell'ASUR Marche.

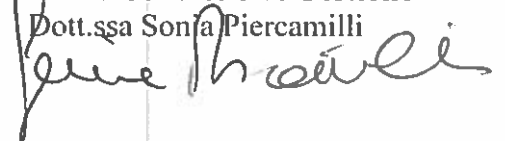
L'adozione della Relazione sulla performance non comporta, per sua natura, nessun onere a carico del Bilancio aziendale.

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

1. di approvare, per le motivazioni espresse nel documento istruttorio che qui si intendono trascritte, il documento "Relazione sulla Performance 2019" 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 trasmettere copia della presente determina all'Organismo Indipendente di Valutazione Aziendale per la relativa validazione, così come disposto dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. 150/2009;
4. di trasmettere copia della presente determina al Responsabile Aziendale per la Trasparenza e per la Prevenzione della Corruzione dell'ASUR Marche;
5. di trasmettere copia della presente determina all'Area Politiche del Personale per quanto di competenza;
6. di dare atto che l'adozione della presente determina non comporta oneri aggiuntivi a carico dell'Azienda;
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 Direttore dell'Area
Dipartimentale Controllo di Gestione**
Dott.ssa Sonia Piercamilli



- ALLEGATI -

Allegato "A": Relazione sulla Performance 2019

