



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

Deliberazione del Commissario Straordinario

N. 117/2018

OGGETTO: Art. 10, c. 1, lett. a), d. lgs. 150/2009 – Adozione del Piano della performance 2018-2020.

L'anno 2018 il giorno 18 del mese di luglio in Bari, nella sede della Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia,

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTA la l. 241/1990, recante “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”, e ss.mm.ii.;

VISTO il d.lgs. n. 165/2001, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTO il d.lgs. 150/2009, recante “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 l'art. 14;

VISTA la l. r. 1/2011, recante “Norme in materia di ottimizzazione e valutazione della produttività del lavoro pubblico e di contenimento dei costi degli apparati amministrativi nella Regione Puglia”;

VISTA la l. 190/2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;

VISTO il d.lgs. 33/2013, recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

VISTA la l. r. 29/2017, recante Istituzione dell'Agenzia Regionale strategica per la Salute e il Sociale (A.Re.S.S.);

VISTO il decreto del Presidente della Giunta Regionale del 30/11/2016 (n. registro 712), avente ad oggetto nomina del Commissario Straordinario dell'Agenzia;

VISTA la Delibera di Giunta Regionale n. 1518 del 31/7/2015, recante “Adozione del modello organizzativo denominato Modello ambidestro per l'innovazione della macchina amministrativa regionale – MAIA. Approvazione atto di alta amministrazione”;

VISTE le delibere della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), di cui all'art. 13, c. 1, d. lgs. 150/2009 n. 89/2010, 112/2010 e n. 1/2012, relative rispettivamente a “Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance”, “Struttura e modalità di redazione del Piano della performance” e “Linee

guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance”;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 122 del 5/12/2014, avente ad oggetto “Adozione del funzionigramma dell’Agenzia Regionale Sanitaria – Puglia”;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 67 del 3/6/2015, avente ad oggetto la nomina dell’ Organismo Indipendente di Valutazione dell’Agenzia Regionale Sanitaria della Puglia (O.I.V.), ai sensi dell’art. 14, d. lgs. 150/2009;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 88 del 22/7/2015, recante adozione del Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell’Agenzia Regionale Sanitaria della Puglia, ai sensi dell’art. 7, d. lgs. 150/2009;

VISTA la deliberazione del Commissario straordinario dell’Agenzia n. 1/2017, recante formale insediamento del Commissario straordinario dell’A.Re.S.S. Puglia;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 85 del 2/5/2017, avente ad oggetto l’adozione del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione 2017-2019, limitatamente alle sezioni relative alla trasparenza ed alla performance;

VISTA la Deliberazione del Commissario Straordinario A.Re.S. Puglia n. 91 del 4/5/2017, avente ad oggetto “Acquisizione temporanea a mezzo comando presso l’Agenzia Regionale Sanitaria della Puglia della dott.ssa Caterina Navach”;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 89 del 22/12/2017, avente ad oggetto l’adozione del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione 2017-2019, contenente ratifica esplicita delle sezioni trasparenza e performance, già approvate con precedente deliberazione del Commissario Straordinario n. 85 del 2/5/2017;

VISTE le proposte di obiettivi strategici ed operativi annuali formulate dai dirigenti delle strutture in cui si articola l’Agenzia, agli atti;

Sulla base di propria istruttoria

HA ADOTTATO

il seguente provvedimento.

Assiste con funzioni di segretario la sig.ra Rita Cucinella

Premesso che:

- allo scopo di assicurare l’efficace perseguimento delle finalità individuate agli artt. 1 e 2, d. lgs. 150/2009 e, tra queste, una migliore organizzazione del lavoro e l’incentivazione del progressivo innalzamento della qualità della prestazione lavorativa il legislatore ha disposto, al Titolo II del medesimo decreto, l’introduzione di una organica disciplina della valutazione delle strutture e dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, così da assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio offerto dalla pubblica amministrazione, tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale mediante il rafforzamento di logiche meritocratiche selettive e di una più incisiva trasparenza delle risorse impiegate per il perseguimento degli obiettivi;
- in tale contesto, assumono rilevanza centrale le previsioni contenute:
 - a. all’art. 3, cc. 2 e 4, secondo cui le amministrazioni sono tenute a misurare e valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle singole strutture in cui la medesima si articola e ai singoli dipendenti, mediante *“metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la*

- performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi*”;
- b. agli art. 3, c. 5 e art. 5, c. 1, ult. periodo, secondo cui il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione e l'effettivo conseguimento degli obiettivi costituiscono condizione necessaria per la legittima erogazione degli incentivi legati, dalla contrattazione integrativa, al merito ed alla performance;
- c. all'art. 5, c. 2, in base al quale caratteri indefettibili degli obiettivi sono, tra l'altro:
- la rilevanza e la pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie di ciascuna amministrazione;
 - la specificità e misurabilità in termini oggettivi, chiari e concreti;
 - la idoneità a determinare un miglioramento significativo della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d. all'art. 10, in base al quale le amministrazioni pubbliche adottano annualmente un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance da adottare in coerenza con i contenuti e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- e. nel Piano Nazionale Anticorruzione, così come aggiornato con determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 12 del 28/10/2015, il quale invita le Amministrazioni a procedere alla costruzione di un ciclo delle performance integrato, che attui il necessario coordinamento tra quest'ultimo e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, provvedendo all'inserimento delle attività poste in essere per l'attuazione della l. 190/2012 nella programmazione strategica e operativa definita in via generale nel Piano delle Performance;
- la Regione Puglia ha provveduto ad adeguare il proprio ordinamento ai principi di valorizzazione del merito, selettività e trasparenza, di cui al richiamato d. lgs. 150/2009, con l'adozione della l.r. 1/2011 che esplicitamente prevede rispettivamente:
- a. all'art. 1, c. 4, l'inclusione delle agenzie regionali nel proprio ambito soggettivo di applicazione;
- b. all'art. 2, c. 1, la necessità che gli obiettivi programmati risultino, tra l'altro, *“rilevanti e pertinenti rispetto alle strategie dell'amministrazione e al complesso delle funzioni assegnate e tali da determinare un miglioramento della qualità delle attività svolte”*, nonché *“sfidanti, con riferimento alla capacità di provocare un cambiamento significativo della prestazione lavorativa”*;
- c. all'art. 2, c. 2, la distribuzione di incentivi e premi sulla base della performance;
- con delibera della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) n. 72/2013, è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione il quale prevede, in particolare, che le amministrazioni procedano alla costruzione di un ciclo delle performance integrato, mediante il tendenziale e progressivo coordinamento tra gli strumenti di programmazione esistenti e, tra questi, i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, il Piano della performance, e le misure interne introdotte in materia di prevenzione della corruzione, rafforzamento e tutela della trasparenza ed integrità dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione;

- con deliberazione del Direttore Generale n. 88 del 22/7/2015, è stato adottato il primo Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 7, d. lgs. 150/2009, attualmente in corso di aggiornamento ai sensi del d. lgs. 74/2017;
- con deliberazione del Commissario Straordinario n. 85 del 2/5/2017, veniva approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPC) 2017/2019 dell'Agenzia, sezione Trasparenza, quale anticipazione e stralcio del più complessivo PTPC, con in attuazione tanto delle modifiche legislative apportate al d. lgs. 33/2013 dal recente d. lgs. 97/2016 quanto delle prime indicazioni applicative fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con le deliberazioni nn. 1309 e 1310 del 28/12/2017, quest'ultima come ulteriormente precisata con deliberazione n. 382 del 12/4/2017;
- con successiva deliberazione del Commissario Straordinario n. 89 del 22/12/2017, veniva approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPC) 2017/2019 dell'Agenzia esplicitamente ratificando, con riferimento agli ambiti della trasparenza e della performance, il contenuto integrale della citata deliberazione del Commissario Straordinario n. 85 del 2/5/2017;
- nel rispetto del procedimento delineato della normativa ed ulteriormente precisato e dettagliato dal predetto Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia, con comunicazione del Commissario straordinario del 9/11/2017 (prot. 751), successivamente sollecitata in data 9/1/2018 (prot. 75), 8/2/2018 (prot. 394) e 22/6/2018 (prot. 1861), l'Amministrazione ha invitato tutti i Dirigenti/Direttori di Area a formulare la proposta di attività relativa al rispettivo ufficio, declinata in obiettivi strategici ed operativi da perseguire nel corso dell'anno;
- sono state formulate le proposte di attività, agli atti, da parte dei dirigenti competenti in relazione alle strutture interne nelle quali l'Agenzia si articola;

Dato atto che:

- con l.r. n. 29 del 24/07/2017, veniva approvata la legge istitutiva dell'Agenzia regionale strategica per la salute ed il sociale (A.Re.S.S.), delineata quale pubblica amministrazione avente natura di ente pubblico non economico strumentale della Regione Puglia, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 1, 2 ed 8, c. 2 della detta legge regionale, nonché dell'art. 1, c. 2, d. lgs. 165/2001;
- l'art. 12, c. 2, l.r. 29/2017, prevede la successione dell'Agenzia in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'Agenzia regionale sanitaria della Puglia, contestualmente soppressa;
- con deliberazione del Commissario Straordinario n. 52 del 26/3/2018, successivamente integrata con deliberazione del Commissario Straordinario n. 59 del 24/4/2018, è stato adottato il primo atto aziendale di organizzazione e funzionamento della nuova agenzia strategica, successivamente approvato – con modifiche – dalla Giunta regionale ai sensi dell'art. 10, c. 1, lett. a), l.r. 29/2017 ed attualmente in via di pubblicazione sul B.U.R.P.;
- nelle more della detta pubblicazione al B.U.R.P. dell'atto aziendale di organizzazione e funzionamento e, per l'effetto, dell'acquisizione di efficacia dello stesso, risulta cionondimeno necessario procedere all'approvazione del Piano della performance 2018/2020, pur attestandosi la programmazione delle attività annuali "su obiettivi di manutenzione ordinaria delle competenze istituzionali"

dell'Agenzia, così come tracciate dalla antecedente legge regionale istitutiva e dal funzionigramma – rif. D.d.g. n. 122/2014;

Rilevato, che, ad un primo esame della documentazione trasmessa al Commissario Straordinario *pro tempore*, effettuato dalla Struttura Tecnica Permanente, è emerso il persistere di talune diffuse criticità – già emerse in sede di misurazione e valutazione relativa agli anni precedenti – inerenti la conformità di obiettivi, azioni concorrenti al loro raggiungimento ovvero indicatori di valutazione proposti ai criteri ed alle indicazioni fornite dalla legge ovvero dalle indicazioni contenute nelle numerose delibere CIVIT intervenute in materia;

Dato atto che, previa consultazione e partecipazione dei dirigenti coinvolti, il medesimo Commissario Straordinario *pro tempore* ha proceduto – ove necessario – alla rimodulazione/modifica degli obiettivi proposti così da assicurare il pieno rispetto delle disposizioni ed indicazioni applicabili, così come esplicitamente disposto dalla normativa in materia;

Rilevato che il d.lgs. 150/2009, così come modificato ed integrato per effetto dell'entrata in vigore del d. lgs. 74/2017, prevede all'art. 5, comma 01, l'articolazione degli obiettivi in:

- a. generali, *“che identificano, in coerenza con le prioritari delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le prioritari strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini”*;
- b. specifici di ogni pubblica amministrazione, *“individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance di cui all'articolo 10”*;

Rilevato, altresì, che il medesimo art. 5, d. lgs. 150/2009 dispone al comma 1 che gli obiettivi:

- a. generali *“sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri”*, salva la necessità di previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131, in relazione agli enti territoriali e, per tale via, agli enti riconducibili al SSR;
- b. specifici *“sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative”*;

confermando che il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa;

Rilevato, infine, che il richiamato comma 1, art. 5, d. lgs. 150/2009 prevede che *“nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano di cui all'articolo 10, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento”*;

Ritenuto opportuno, nelle more dell'adozione delle suddette linee guida di determinazione degli obiettivi generali, avvalersi – per la definizione degli obiettivi generali programmati per l'anno 2018 – delle indicazioni desumibili dalla direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione del Ministero della Salute per il medesimo anno ed, in particolare, dagli obiettivi strategici ivi individuati;

Ritenuto, pertanto, **necessario**, al fine di assicurare piena attuazione alle previsioni della legislazione nazionale e regionale in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e connessa premialità selettiva, procedere ad adottare il Piano della Performance 2018-2020 dell'Agenzia, allegato sub A) al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

Per i motivi di cui in premessa, che qui si intendono richiamati quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento,

DELIBERA

1. di adottare il Piano della Performance 2018-2020 dell'Agenzia, allegato sub A) al presente atto di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di precisare che costituiscono parte integrante e sostanziale del Piano di cui al punto che precede i seguenti documenti ivi allegati:
 - a. schede degli obiettivi strategici ed operativi annuali riferibili alle strutture interne nelle quali l'Agenzia è attualmente articolata (Aree di direzione e Servizi di Supporto), nelle more del completamento della fase integrativa dell'efficacia dell'atto aziendale dell'Agenzia approvato, con modifiche, dalla Giunta regionale ed in via di pubblicazione sul B.U.R.P.;
 - b. scheda dell'obiettivo operativo annuale "*Adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza*", assegnato trasversalmente a tutti i dirigenti;
 - c. scheda degli obiettivi annuali assegnati al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza; di trasmettere il presente provvedimento a tutti i dirigenti e dipendenti dell'Agenzia;
3. di assegnare formalmente, per effetto dell'avvenuta adozione del Piano in oggetto, gli obiettivi strategici ed operativi annuali ivi previsti ai dirigenti competenti;
4. di demandare, anche in applicazione del Sistema di misurazione adottato, alla Struttura di Direzione Amministrativa – Settore Affari Generali – Ufficio Performance e Contenzioso, l'attività di trasmissione del presente Piano della performance 2018-2020 all'OIV;
5. di demandare, infine, alla Struttura di Direzione Amministrativa – Settore Performance e Contenzioso l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia, Sezione Amministrazione Trasparente – sub-sezione Performance;
6. di attestare di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto;
7. di attestare l'insussistenza di cause di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della Legge n. 241/90 e ss.mm.ii e art. 1, comma 9, lett. e) della Legge n.



190/2012, l'inesistenza delle condizioni di incompatibilità di cui all'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Il Presente provvedimento non essendo soggetto al controllo è esecutivo ai sensi di legge.

La presente deliberazione sarà pubblicata nel sito web di questa Agenzia.

I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio è stato espletato nel rispetto della normativa regionale e nazionale e che il presente provvedimento, predisposto ai fini della adozione dell'atto finale da parte del Direttore Generale è conforme alle risultanze istruttorie.

F.TO
IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
DOTT. GIOVANNI GORGONI

F.to
Il Segretario
Sig.ra Rita Cucinella

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato sul sito WEB di questa Agenzia nel rispetto di quanto prescritto dalla Legge Regione Puglia n. 40/2007

Dal 19.07.2018

Bari, 19.07.2018

F.to
Il Segretario
Sig.ra Rita Cucinella



REGIONE PUGLIA



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

Piano della Performance

2018 – 2020

Allegato alla deliberazione del Commissario Straordinario n. del

INDICE

Sezione I: Presentazione del Piano della *Performance*

Sezione II: Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli *stakeholder* esterni

- Par. 2.1 - Chi siamo
- Par. 2.2 - Cosa facciamo
- Par. 2.3 - Come operiamo

Sezione III: Analisi del contesto

- Par. 3.1 - Analisi del contesto esterno
- Par. 3.2 - Analisi del contesto interno

Sezione IV: Identità

- Par. 4.1 - L'amministrazione "in cifre"
- Par. 4.2 - Mandato istituzionale e Missione: i macro-ambiti di intervento
- Par. 4.3 - Albero della *performance*

Sezione V: Obiettivi strategici pluriennali

Sezione VI: Dagli obiettivi strategici pluriennali agli obiettivi strategici ed operativi annuali

- Par. 6.1 - Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

Sezione VII: Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle *performance*

- Par. 7.1 - Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano
- Par. 7.2 - Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio
- Par. 7.3 - Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle *Performance*

Sezione VIII: Allegati tecnici

Sezione I: Presentazione del Piano della *Performance*

Il presente documento dà avvio al primo ciclo della performance dell'Agenda Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia (AReSS), istituita con legge regionale n. 29/2017, coerentemente alle previsioni normative dettate, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, dal d. lgs. 150/2009 e, a livello regionale, dalla l. r. Puglia 1/2011, e nel rispetto delle indicazioni fornite dal Dipartimento per la Funzione Pubblica (già CiVIT) con delibere 88/2010, 89/2010, 104/2010, 112/2010 ed 1/2012.

Con la citata legge regionale n. 29/2017, sulla scorta del nuovo modello organizzativo ambidestro per l'innovazione della macchina amministrativa regionale (cd. MAIA), adottato dal governo regionale con deliberazione n. 1518 del 31/7/2015, la Giunta regionale ha istituito l'Agenda Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale, contestualmente sopprimendo l'Agenda Regionale Sanitaria della Puglia, istituita con la precedente legge regionale n. 24/2001, nei cui rapporti giuridici attivi e passivi si prevede la successione da parte della nuova Agenda strategica. Nell'ambito dell'attività di programmazione e misurazione della performance, l'Agenda beneficia, pertanto, di una progressiva maggiore consapevolezza – anche metodologica – acquisita, durante la vigenza della legge regionale n. 24/2001, dall'Agenda Regionale Sanitaria della Puglia ed, al suo interno, da tutti i soggetti coinvolti nel processo di predisposizione del Piano e gestione del ciclo della performance, a seguito dell'approvazione, nel corso del 2015, del primo Sistema di misurazione e valutazione (d.D.G. 88/2015) e la nomina del primo Organismo Indipendente di Valutazione (d.D.G. 67/2015).

Con precipuo riferimento alla transizione tra le due Agenzie, quali soggetti giuridici distinti, aventi funzioni, competenze e strutture organizzative profondamente differenti, deve segnalarsi l'avvenuta adozione, da parte dell'Agenda Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale, dell'atto aziendale di cui all'art. 3, c. 1bis, d. lgs. 502/1992 (delibera del Commissario Straordinario n. 52/2018, così come successivamente integrata con deliberazione del Commissario Straordinario n. 59/2018). Tale atto è stato recentemente approvato, ai sensi dell'art. 10, l.r. 29/2017, dalla Giunta regionale, pendendo allo stato la fase integrativa dell'efficacia, in attesa della relativa pubblicazione al B.U.R.P.

Il protrarsi delle attività necessarie al completamento delle azioni propedeutiche alla piena operatività del nuovo soggetto giuridico istituito dalla l.r. n. 29/2017, ha imposto una programmazione di obiettivi ed attività di tipo prevalentemente di natura "ordinaria", prosecuzione delle funzioni e competenze già esercitate dalla soppressa Agenda Sanitaria.

A queste si sono aggiunte:

- da un canto, le attività ulteriori rispetto a quelle previste dalla legge regionale n. 29/2017, demandate alla nuova Agenda Strategica con provvedimenti giuntali; il riferimento è alle attività di coordinamento del Centro Registro Tumori (del. G.R. 2040 del 13/12/2016), all'attività del Coordinamento Malattie Rare (del. G.R. 2048 del 13/12/2016), nonché dall'acquisizione dell' Organismo Regionale per la Formazione in Sanità (del. G.R. 4 del 12/1/2017);
- dall'altro, le attività straordinarie e preliminari alla piena operatività del nuovo soggetto, tra cui, a tacer d'altro, l'attività istruttoria posta in essere dalla Struttura di direzione amministrativa e finalizzata all'adozione del nuovo atto aziendale.

È proseguita, in particolare, l'attività di collaborazione al project manager del Programma regionale "FormASP Plant Seeds", approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 931/2015, dott. Felice Ungaro, compiuta dalla sig.ra Paola Povero, dipendente della ASL Lecce attualmente in posizione di distacco presso l'Agenda, nell'ambito della fase esecutiva dell'appalto per la fornitura del "servizio

di ricerca empirica, progettazione dettagliata, realizzazione e gestione delle iniziative formative nonché progettazione del sistema organizzativo ASPuglia-wide web”, aggiudicato dall’Agenzia in attuazione della citata deliberazione n. 931/2015.

Quanto agli aspetti più squisitamente strutturali del documento, premessa una breve descrizione della natura, della struttura organizzativa e degli interessi pubblici affidati alla cura della nuova Agenzia Regionale Strategica, pur non ancora pienamente esplicitati in ragione del mancato completamento dell’*iter* integrativo dell’efficacia dell’atto aziendale, allo stato in attesa di pubblicazione a seguito dell’approvazione da parte della Giunta regionale avvenuta in data 19/6/2018, ci si soffermerà:

- sulle principali modifiche intervenute tra il 2017 ed il 2018 in merito alla composizione quali-quantitativa del personale in servizio;
- nonché sulla espressa declinazione del programma di attività dell’Ente per l’anno 2018, ricondotto ad obiettivi strategici ed operativi triennali (pur con il temperamento legato al mancato completamento, allo stato, della fase di transizione verso il nuovo soggetto giuridico,), a loro volta ulteriormente suddivisi in puntuali obiettivi strategici ed operativi annuali, assegnati alle varie strutture interne e, a cascata, a ciascun Dirigente e dipendente dell’Agenzia.

Si ritiene opportuno evidenziare che l’articolazione degli obiettivi in strategici ed operativi ricalca, rinviando la sovrapposizione anche terminologica alla prossima definizione dell’aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Amministrazione, la distinzione tra obiettivi generali e specifici introdotta dal d. lgs. 74/2017 di modifica al testo dell’art. 5, d. lgs. 150/2009.

In particolare, l’art. 5 richiamato prevede, al comma 1, che *“nelle more dell’adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi”*.

In attesa delle linee guida nazionali, pertanto, l’Agenzia intende riferirsi, per la determinazione dei propri obiettivi strategici/generali per l’anno in corso, delle indicazioni desumibili dalla direttiva generale per l’attività amministrativa e la gestione del Ministero della Salute per il medesimo anno ed, in particolare, dagli obiettivi strategici ivi individuati, ove compatibili con le attività demandate alla competenza di questa Amministrazione.

Anche con riferimento ai profili trasversali e sinergici, infine, il presente Piano testimonia il consolidarsi della connessione/coesione esistente tra i distinti ambiti legati alla *Performance* e valutazione della qualità dei servizi erogati e delle attività, Trasparenza ed Integrità, Prevenzione e contrasto della corruzione, nonché Programmazione e pianificazione delle attività, in relazione alle risorse finanziarie, umane e strumentali a disposizione, effettuata con il Bilancio, così come auspicato dal d. lgs. 150/2009, in coerenza con il principio di integrazione piena, di cui alla delibera CiVIT 6/2013.

Con l’entrata in vigore del d. lgs. 97/2016, che ha modificato l’art. 10, c. 3, d. lgs. 33/2013, la promozione di maggiori livelli di trasparenza diviene un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi ed individuali.

Con specifico riferimento all’ambito sanitario, inoltre, si segnala la recente entrata in vigore del d. lgs. 171/2016 istitutivo dell’elenco nazionale dei soggetti idonei alla nomina di direttore generale delle aziende sanitarie locali, delle aziende ospedaliere e degli altri enti del Servizio sanitario nazionale. Quest’ultimo prevede, all’art. 1, comma 8, che *“non possono essere reinseriti nell’elenco nazionale coloro che siano stati dichiarati decaduti dal precedente incarico di direttore generale per violazione degli obblighi di trasparenza di cui al decreto*

legislativo 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97'.

Conseguentemente, il Piano contiene e sviluppa obiettivi in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione, integrando a tale fine le pertinenti sezioni "Trasparenza" ed "Integrazione con il ciclo della performance" del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPC) 2018/2020 dell'Agenzia, approvate – quale anticipazione e stralcio del più complessivo PTPC, con deliberazione del Commissario Straordinario n. 98 del 25/6/2018, in attuazione tanto delle modifiche legislative apportate al d. lgs. 33/2013 dal d. lgs. 97/2016 quanto delle prime indicazioni applicative fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con le deliberazioni nn. 1309 e 1310 del 28/12/2017, quest'ultima come ulteriormente precisata con deliberazione n. 382 del 12/4/2017. In linea con le modifiche normative, l'Agenzia intende confermare con il ciclo della performance relativo al triennio 2018/2020 una più capillare diffusione tra i propri dirigenti/dipendenti della competenza e responsabilità connessa all'attività di pubblicazione di dati, informazioni e documenti previsti dalla normativa in materia di trasparenza; attività, questa che diviene, al medesimo tempo, obiettivo individuale.

Il maggior coinvolgimento individuale, così perseguito, rafforza la volontà dell'Agenzia, già espressa con il ciclo della performance avviato nel 2015, di individuare i dipendenti quali attori protagonisti della strategia di contrasto alla corruzione, posta in essere dall'Ente attraverso la partecipazione diretta dei singoli, chiamati ad attuare gli obiettivi di trasparenza, strumenti privilegiati di prevenzione dei fenomeni di corruzione.

Accanto a questo obiettivo trasversale, l'Agenzia ha curato anche per l'anno in corso, a mezzo della Struttura di Direzione Amministrativa, specifiche attività in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, come anche codificate negli obiettivi della citata Struttura:

- attività di formazione per tutto il personale dipendente, così da garantire maggiore qualità della trasparenza assicurata a dati, informazioni e documenti pubblicati, curando, in particolare, tanto gli aspetti tecnici legati alle previsioni dell'ordinamento nazionale (delibera CIVIT 50/2013) ed all'utilizzo del portale regionale PugliaSalute che ospita i siti web degli enti riconducibili al S.S.R. ed, al loro interno, delle rispettive sezione Amministrazione Trasparente – mediante il coinvolgimento del soggetto gestore, InnovaPuglia s.p.a. (giornate formative del 22 e 23 maggio 2018) – quanto dei principali profili giuridici legati all'applicazione della normativa (giornate formative del 7 e 26 febbraio 2018);
- attività di formazione tecnica e giuridica specifica per i dipendenti assegnati all'Ufficio Comunicazione e Trasparenza, chiamati all'espletamento delle nuove competenze in materia di accesso civico cd. generalizzato, introdotto dal d. lgs. 97/2016;
- il completamento dell'attuazione delle misure introdotte, a livello nazionale, dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016 nonché del successivo aggiornamento 2017, mediante supporto istruttorio al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) nella complessiva rivisitazione e l'aggiornamento del Piano triennale della prevenzione della corruzione dell'Agenzia.

Infine, viene confermata l'esplicita previsione di obiettivi strategici ed operativi assegnati al RPCT, e precisamente:

l'aggiornamento della proposta di Piano triennale per la prevenzione della corruzione dell'Agenzia 2018/2020, così da completare l'adeguamento al Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (delibera ANAC n. 831/2016) ed al successivo Aggiornamento 2017 (delibera ANAC n. 1208/2017), avvalendosi del supporto istruttorio della Struttura amministrativa – Ufficio Prevenzione della corruzione, ai

fini della successiva adozione da parte dell'Ente. Esso, slegato ed aggiuntivo rispetto dalla valutazione numerica connessa agli altri obiettivi, risulta funzionale alla valutazione dell'operato del Responsabile, anche ai fini del riconoscimento della maggiorazione sulla retribuzione di risultato eventualmente spettante.

Come già per gli anni precedenti, infine, il Piano prevede la sovrapposibilità tra gli obiettivi strategici ed operativi annuali previsti ed il complesso delle attività programmate con il Bilancio di previsione, adottato con deliberazione del Commissario Straordinario 98/2017.

Sezione II: Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

Par. 2.1 - Chi siamo

L'Agenzia regionale strategica per la salute ed il sociale (A.Re.S.S.) è stata istituita con la legge regionale pugliese n. 29/2017, quale pubblica amministrazione avente natura di ente pubblico non economico strumentale della Regione Puglia, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 1, 2 ed 8, c. 2 della detta legge regionale, nonché dell'art. 1, c. 2, d. lgs. 165/2001.

Tale provvedimento normativo segue (nel quadro del più ampio disegno di riorganizzazione ambidestra della macchina amministrativa regionale, fondata sulla interconnessione e contrapposizione collaborativa tra strutture di exploitation, deputate allo sfruttamento della conoscenza esistente ed alla massima efficienza tramite la standardizzazione delle procedure, i Dipartimenti, e strutture di exploration, maggiormente flessibili e dinamiche in quanto orientate all'innovazione e creazione di nuova conoscenza, le Agenzie regionali strategiche), la deliberazione della Giunta n. 1518 del 31/7/2015, con cui l'organo di governo regionale ha disposto la trasformazione dell'Agenzia Regionale Sanitaria della Puglia (istituita con l.r. 24/2001 e soppressa dalla l.r. 29/2017) nella nuova Agenzia Regionale strategica per la Salute ed il Sociale.

In attuazione di tale decisione ed avvalendosi di una facoltà ivi prevista, il Presidente della Regione Puglia ha nominato, a fine novembre 2016, il dott. Giovanni Gorgoni, quale Commissario Straordinario dell'Agenzia. Con deliberazione della Giunta regionale n. 525 del 5/4/2018 (pubblicata sul B.U.R.P. n. 53 del 16/4/2018), è stata indetta la selezione pubblica per la formazione dell'elenco dei candidati idonei alla nomina di Direttore Generale dell'Agenzia, attualmente in corso.

L'art. 12, c. 2, l.r. 29/2017, prevede la successione dell'Agenzia in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'Agenzia regionale sanitaria della Puglia, contestualmente soppressa.

Nel presente Piano, pertanto, si sovrapporranno, nella parte dedicata alla presentazione dell'Ente, riferimenti alla soppressa A.Re.S. e riferimenti alla neo-istituita A.Re.S.S.; diversa, invece, l'impostazione prescelta per la declinazione degli obiettivi strategici e operativi.

L'esistenza giuridica della soppressa A.Re.S. fino al 23/07/2017, congiuntamente alla necessità di porre in essere gli adempimenti propedeutici alla creazione del nuovo soggetto giuridico – finalizzati a garantire alla nuova Agenzia un regolare funzionamento e ad evitare qualunque soluzione di continuità nei rapporti con gli Enti esterni, allo stato non ancora conclusi, attesa la pendenza del termine per la pubblicazione dell'atto aziendale sul B.U.R.P., a seguito di approvazione da parte della Giunta regionale – ha imposto che la programmazione delle attività annuali non potesse che *“attestarsi su obiettivi di manutenzione ordinaria delle competenze istituzionali”* dell'Agenzia, così come tracciate dalla antecedente legge regionale istitutiva e dal funzionigramma – rif. D.d.g. n. 122/2014, pur

integrato con le ulteriori competenze già delegate dalla Giunta regionale prima dell'approvazione della l.r. 29/2017 (del. G.R. 2040 del 13/12/2016, Centro Registro Tumori; del. G.R. 2048 del 13/12/2016, Coordinamento Malattie Rare; del. G.R. 4 del 12/1/2017, Organismo Regionale per la Formazione in Sanità.

In tale direzione si muovevano anche tutte le comunicazioni con cui Commissario Straordinario dava avvio al presente ciclo della performance V (prot. 751 del 9/11/2017, prot. 5 del 9/1/2018, prot. 394 del 8/2/2018 e prot. 1861 del 22/6/2018). Ma, a maggior diritto dopo l'approvazione della prefata legge, si profila un laborioso percorso di organizzazione delle strutture e l'adozione di una serie di misure attuative di vario genere, attualmente *in itinere*, che comporterà tempi dilatati, anche a causa della recentissima l.r. n. 5 del 7/2/2018 integrativa della legge istitutiva, a seguito di una interlocuzione col Ministero per la salute.

Ciò impone che interventi di programmazione di stampo più tipicamente strategico ed innovativo potranno intervenire solo a seguito dell'approvazione ed acquisizione dell'efficacia dell'atto aziendale e della compiuta attuazione dell'iter di creazione della neo-istituita Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale, vista pure l'entrata in vigore del correttivo alla legge istitutiva nel corso dell'anno finanziario e solare in corso.

Le incertezze legate alla perdurante pendenza del processo di transizione verso la nuova Agenzia regionale strategica, infatti, non solo giustificano la previsione di obiettivi consistenti nella mera manutenzione delle attività già avviate nelle annualità pregresse ovvero nella ordinaria gestione di compiti e funzioni, delegate dalla Giunta regionale a cavallo tra il 2016 ed il 2017, ma determinano che si eviti una commistione, nell'ambito della programmazione delle performance, tra due realtà organizzative differenti, l'una delle quali non ancora efficacemente perfezionatasi.

Si segnala, altresì, che nel corso dell'anno 2017, si è verificata una peculiarità organizzativa connessa all'Area "Emergenza sanitaria e Governo clinico", tutt'ora in essere: a seguito del distacco presso gli Uffici di presidenza della Regione Puglia del Dirigente responsabile, nell'interesse della stessa Agenzia – impegnato in specifica attività di progetto ultronea rispetto alle unità organizzative dell'Ente, per la quale è stata codificata apposita Scheda obiettivi nel Piano in esame – l'Area in discorso è stata retta, *ad interim*, dal Commissario straordinario, in virtù dei poteri di gestione spettanti gli *ex lege*; gli obiettivi assegnati all'Area, proposti da quest'ultimo e involgenti alcuni dipendenti di comparto, sono dunque stati codificati nella scheda obiettivi dedicata a tale struttura.

Par. 2.2 - Cosa facciamo

Nel rinviare, per le attività di competenza della soppressa A.RE.S., al Piano della Performance 2016/2018, si evidenziano, di seguito, con riferimento al novero delle attività di competenza proprie dell'Agenzia strategica, le seguenti funzioni che, a quest'ultima delegate dalla Giunta regionale, si aggiungono al catalogo di competenze previsto alla l.r. n. 29/2017:

- l'acquisizione, a decorrere dall'anno 2017, del Coordinamento del Registro Tumori Puglia, deliberato dalla Giunta regionale con provvedimento n. 2040 del 13/12/2016;
- l'acquisizione delle competenze dell' Organismo Regionale per la Formazione in Sanità, deliberato dalla Giunta regionale con provvedimento n. 4 del 12/1/2017;
- del Coordinamento Malattie Rare, deliberato dalla Giunta regionale con provvedimento n. 2048 del 13/12/2016.

Quanto alle funzioni delineatesi a seguito della approvazione della l. n. 29/2017, l'azione dell'Agenzia Regionale strategica per la salute ed il sociale, ente di nuova

istituzione che, sebbene erediti il patrimonio conoscitivo ed umano della soppressa A.Re.S., fa il suo ingresso nell'ordinamento giuridico per la prima volta, viste le peculiari caratterizzazioni offerte dalla sua legge istitutiva, avrà come finalità la promozione e la tutela della salute e del benessere sociale, sia in forma individuale che collettiva, della popolazione residente o comunque presente, a qualsiasi titolo, nel territorio pugliese, per consentire la migliore qualità di vita possibile.

Ai sensi dell'art. 2, l.r. n. 29/2017, l'A.Re.S.S. concorre indirettamente alla realizzazione della più vasta missione del servizio sanitario della Regione Puglia, mediante lo svolgimento di attività a supporto della definizione e gestione delle politiche in materia sociale e sanitaria, a servizio della regione in particolare e della pubblica amministrazione in generale, operando quale agenzia di studio, ricerca, analisi, verifica, consulenza e supporto di tipo tecnico-scientifico. Essa si propone di organizzare e migliorare, attraverso il monitoraggio e la verifica continua degli esiti, la prontezza di risposta del sistema sanitario regionale alle esigenze e aspettative della domanda di salute dei cittadini pugliesi. A tal fine, identifica, programma e promuove linee di sviluppo in materia di salute e benessere sociale, anche definendo e implementando strategie di innovazione dei servizi sanitari e sociali, finalizzate al pieno soddisfacimento del bisogno di salute, declinato nella duplice prospettiva della prevenzione e della cura sanitaria.

In qualità di Agenzia strategica, acquisisce e sviluppa nuove conoscenze strategiche e organizzative; a tal fine, sperimenta percorsi di innovazione e di miglioramento, analizza e diffonde i migliori protocolli sociosanitari esistenti sia in ambito nazionale sia in ambito internazionale, promuove e verifica modelli gestionali innovativi di governo clinico, anche nel rispetto delle esigenze di razionalizzazione ed ottimizzazione delle spese a carico del bilancio regionale.

L'A.Re.S.S. svolge, altresì, attività di studio sul miglioramento della fruizione dei servizi sociali indispensabili, sulla domanda di servizi conseguente ai bisogni emergenti, sulla coesione sociale. Favorisce e accresce relazioni virtuose in ambito sanitario e socio-sanitario tra il mondo della ricerca, il settore dell'impresa e la collettività, attraverso lo studio delle interazioni interne alla società civile; promuove l'integrazione tra diritti di cittadinanza e cultura della salute, a mezzo della formazione in sanità.

Le finalità generali dell'Agenzia vengono declinate, dall'art. 3 della legge istitutiva (al quale si rinvia), in puntuali competenze e funzioni: trattasi, tuttavia, di un catalogo aperto, non costituente elencazione tassativa, ma ampliabile a mezzo di espressa delega da parte della Regione, nell'alveo delle attribuzioni generali dedotte direttamente nella legge.

Tali funzioni delegate, aggiuntive rispetto a quelle elencate dall'art. 3, l. r. 29/2017, vengono individuate dalla Giunta regionale, di norma, nel provvedimento di indirizzo previsto all'art. 7, c. 3 della medesima legge, con cui esprime l'indirizzo strategico contingente ed assegna, in tale direzione, gli obiettivi triennali al Direttore Generale, ferma la facoltà della Giunta regionale di prevedere ulteriori compiti/funzioni delegati con separato provvedimento deliberativo. In sede di prima applicazione, la Giunta Regionale provvederà ad impartire l'indirizzo strategico e gli obiettivi al Commissario straordinario – validi fino alla nomina del Direttore generale dell'Agenzia – congiuntamente all'approvazione del bilancio preventivo economico 2018.

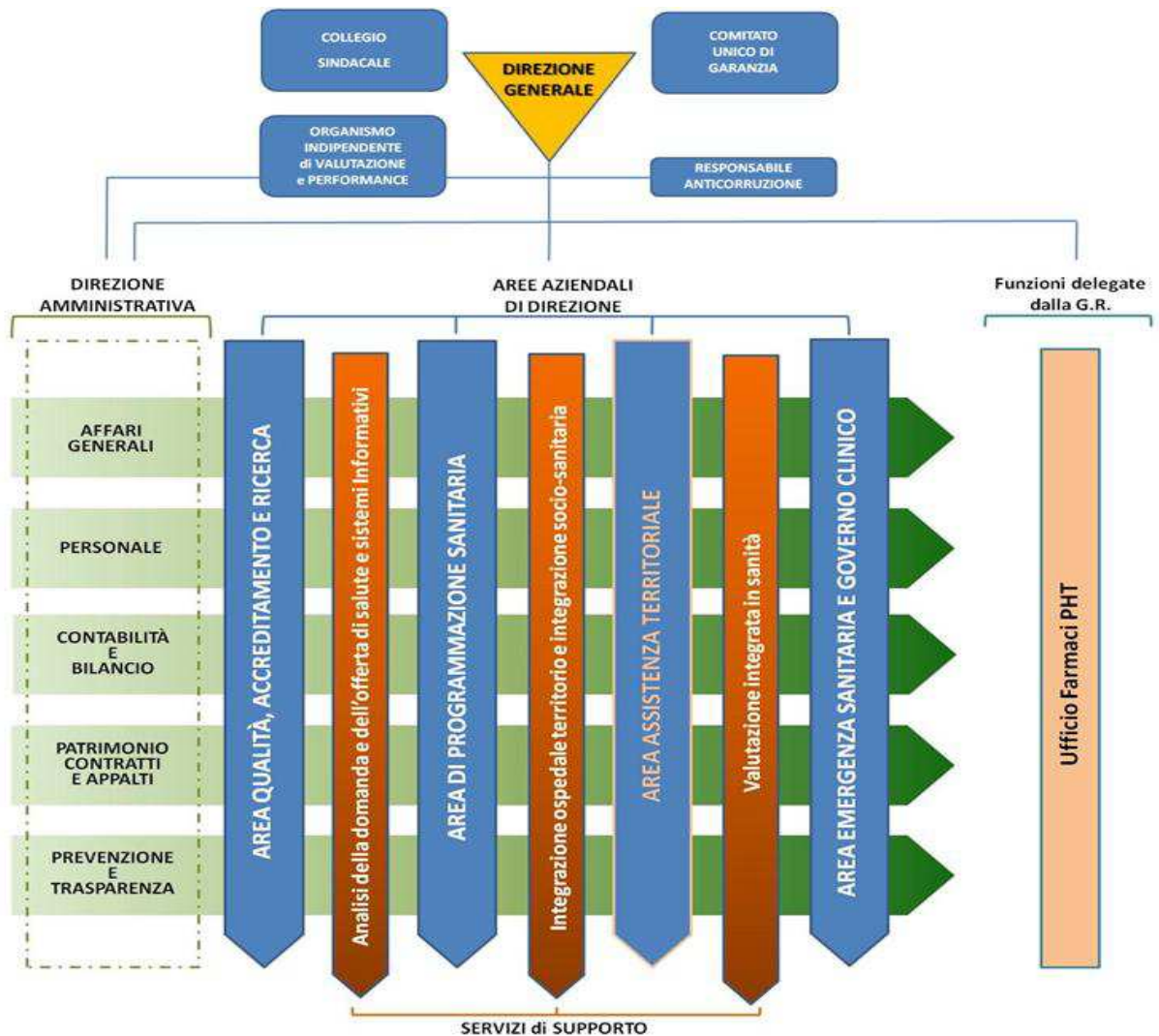
Nello svolgimento delle competenze di cui all'art. 3, l. r. 29/2017, ovvero, nell'espletamento delle ulteriori attività delegate dalla Giunta regionale, l'Agenzia ispira le azioni poste in essere ai fini del perseguimento della propria missione ai seguenti principi guida:

- rispetto della persona, della centralità e priorità dei suoi bisogni;
- orientamento alla qualità e all'innovazione, in una logica di miglioramento continuo dell'organizzazione;

- appropriatezza delle prestazioni, costantemente orientate all'innovazione per allineare l'azione svolta all'evoluzione dei fabbisogni e della domanda;
- centralità del valore della cultura e della formazione continua, attraverso lo sviluppo di attività di ricerca e divulgazione in ambito regionale, nazionale ed internazionale;
- coinvolgimento di tutti i livelli organizzativi nella realizzazione della missione, attraverso la condivisione delle responsabilità e lo sviluppo delle esperienze professionali interne, nel rispetto delle risorse disponibili e del principio di legalità;
- collaborazione con altri soggetti pubblici e privati, finalizzata allo sviluppo ed attivazione di progettualità in grado di migliorare la qualità dei servizi sanitari e sociali offerti sul territorio pugliese;
- economicità nell'uso delle risorse, nel quadro degli indirizzi strategici perseguiti dalla Regione Puglia, secondo principi di legalità e di perseguimento di elevati livelli di efficienza ed efficacia degli interventi, di partecipazione e trasparenza delle informazioni nei confronti dei cittadini, dei professionisti e dei dipendenti, nonché di prevenzione di fenomeni di maladministration ai sensi della legge n. 190/2012.

Par. 2.3 - Come operiamo

Nelle more della riorganizzazione della nuova Agenzia e dell'acquisizione di efficacia dell'atto aziendale di organizzazione e funzionamento, l'organizzazione dell'Agenzia, così come delineata dal precedente funzionigramma approvato con deliberazione del Direttore Generale A.Re.S. n. 122/2014, ad oggi efficace ai sensi dell'art. 12, l.r. 29/2012, rispetta una strutturazione "a matrice": le attività tecnico-scientifiche ed a valenza esterna delle Aree di Direzione e dei Servizi di Supporto sono sostenute dall'azione interaziendale trasversale della Struttura di Direzione Amministrativa, a sua volta articolata in Settori ed Uffici, come di seguito graficamente rappresentato



Tale organizzazione, pur riaffermando la centralità della Direzione Generale nella definizione delle priorità e strategie, così come la necessità del rispetto di chiare gerarchie, procedure amministrative ed attribuzioni di responsabilità, sottolinea l'alta specializzazione delle Aree di direzione e dei Servizi di supporto, altresì contribuendo a responsabilizzare e valorizzare le risorse professionali presenti, anche in vista della valutazione della performance imposta dal d. lgs. 150/2009.

Coerente con tale organizzazione funzionale è apparsa, conseguentemente, l'attribuzione della quasi totalità delle esigue risorse umane dell'Ente, per lo più afferenti al personale amministrativo di comparto, alla Struttura di Direzione Amministrativa, anche a seguito del trasferimento di competenza dell'Ufficio PHT in capo alla ASL BA (struttura organizzativa non formalmente soppressa ma ormai priva di esistenza giuridica autonoma)

Proprio l'esiguità del personale dell'Agenzia (su cui, v. infra par. 3.2) ha impedito, infatti, l'attribuzione di sufficienti risorse umane di profilo amministrativo a ciascuna articolazione interna (Aree di Direzione e Servizi di Supporto) ed ha suggerito, per evidenti ragioni di efficienza, l'assegnazione "in blocco", con alcune eccezioni, alla Struttura di Direzione Amministrativa, affinché essa stessa, attraverso la progressiva specializzazione delle funzioni di ciascun collaboratore, possa garantire un ottimale ruolo di supporto giuridico-amministrativo alle molteplici attività scientifiche dell'Agenzia.

Come rilevato, per la prima volta, in sede di Relazione preliminare sulla performance 2015, "la ragionevolezza, anche in termini di efficienza dell'attività amministrativa, della soluzione organizzativa adottata dall'Agenzia risulta confermata dalla Giunta regionale la quale, con il detto modello ambidestro approvato nel corso del 2015, prospetta, per le istituende Agenzie Strategiche

regionali, un modello amministrativo-organizzativo sostanzialmente coincidente con quello attualmente esistente presso l’Agenzia Regionale Sanitaria”, ovvero quello a matrice. Lo stesso tipo di modello organizzativo, peraltro, caratterizza la nuova Agenzia, come in nuce tratteggiato dall’art. 7, c. 5, l.r. n. 29/2017, sulla cui sponda si attesterà il primo Atto aziendale di organizzazione e funzionamento dell’A.Re.S.S.

Con precipuo riferimento alle risorse umane dell’Agenzia, corre l’obbligo segnalare come la pendenza del complesso processo volto (in attuazione del modello organizzativo ambidestro – MAIA, adottato dal governo regionale), alla soppressione dell’attuale Agenzia e alla istituzione della nuova Agenzia Regionale Strategica, abbia imposto un atteggiamento prudentiale anche in relazione alla previsione di spesa per il personale dell’Ente, contenuta nei limiti degli stanziamenti necessari alla copertura delle sole posizioni lavorative attualmente ricoperte (ad esclusione di alcuni comandi attivati per coprire lacune in organico), essendo, come detto, la previsione di poste ulteriori ancorata ad una programmazione dei fabbisogni non immediatamente attuabile. Tale atteggiamento ha contraddistinto tutto l’anno 2017 ed è confermato per il 2018, considerata l’entrata in vigore in corso d’anno della legge regionale correttiva della precedente legge istitutiva e la descritta pendenza di vicende successive e adempimenti attuativi fino al termine dello stesso.

Quanto alla organizzazione prevista dal nuovo atto aziendale in corso di pubblicazione, essa conferma la strutturazione a matrice, nell’ambito della quale le strutture di massima dimensione, caratterizzate da competenza specialistica e approccio funzionale, sono individuate nell’ “Area”, quale insieme di competenze complesse aventi omogeneità, complementarietà ed integrazione di intervento.

Le aree di direzione sono supportate, trasversalmente, dall’Area Direzione Amministrativa in staff alla direzione generale, che assicura l’integrazione ed il supporto di progetto e/o commessa.

Le aree direzionali e le aree in staff sono articolate in servizi, diretti da dirigenti.

In difformità rispetto alla classica organizzazione distrettuale e dipartimentale delle Aziende sanitarie locali, inapplicabile in ragione della differente natura dell’Agenzia e dell’assenza di un’utenza diretta - pur gravitando, gli enti in discorso, nell’alveo del medesimo comparto contrattuale della Sanità - l’organizzazione dell’A.Re.S.S. vede quali strutture operative apicali le strutture complesse non dipartimentali, corrispondenti alle linee strategiche di maggiore impatto della missione dell’Ente; parimenti, non sono previste strutture semplici dipartimentali, ma unicamente strutture semplici quali articolazione organizzativa delle strutture complesse, che vengono definite, ai fini di omogeneità di contenuti e di individuazione della relativa dimensione organizzativa, quali “Servizi”.

Quanto, invece, ai ruoli e le nomine corrispondenti a funzioni istituzionali imposte dalla legge – quali, a titolo meramente esemplificativo, l’Organismo indipendente di valutazione, il Comitato unico di garanzia, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, il Responsabile del servizio prevenzione e protezione, per i quali l’art. 12, comma 5, l.r. n. 29/2017 prevede che conservino efficacia gli atti vigenti presso la soppressa A.Re.S., fino all’adozione dei corrispondenti provvedimenti e atti da parte dell’A.Re.S.S. – essi operano quali organismi posti in posizione di staff alla Direzione generale.

Sezione III: Analisi del contesto

Par. 3.1 - Analisi del contesto esterno – individuazione degli stakeholder

Nell’ambito del Servizio Sanitario Nazionale, articolato a livello regionale, la soppressa A.Re.S., così come la nuova Agenzia, era ed è uno degli attori pubblici

del Servizio Sanitario Regionale pugliese.

Tra gli stakeholder di riferimento dell'Agenzia, pubblici e/o privati, capaci di influenzare/orientare le strategie scelte per il raggiungimento del fine istituzionale, pertanto, si collocano:

- soggetti ugualmente attori, in quanto attivamente coinvolti nella gestione/organizzazione in senso lato del Servizio Sanitario, quali, il Ministero della Salute, la Conferenza Stato-Regioni, la Commissione Salute istituita nell'ambito della Conferenza Stato-Regioni, la Regione Puglia, la Commissione Salute istituita presso il Consiglio regionale, A.S.L. ed I.R.C.C.S. regionali, l'AGENAS, l'Unione Europea;
- portatori di interesse, quali A.I.F.A., I.S.S., Ordini e Collegi professionali, società scientifiche, associazioni di volontariato operanti in contesti rientranti nell'ambito di competenza dell'Agenzia, fornitori;
- beneficiari finali – cittadini.

Par. 3.2 - Analisi del contesto interno

RISORSE UMANE

Pur a fronte di innegabili aspetti di forza dell'Amministrazione, quali la bassa età media del personale ed un buon livello di preparazione e professionalità, deve cionondimeno rilevarsi il persistere nell'anno 2018 di criticità tanto più importanti in quanto causate da fattori esogeni e, dunque, non autonomamente eliminabili. Tanto, sia in riferimento al periodo di competenza A.Re.S., quanto con riferimento al nuovo periodo transitorio della neo-istituita A.Re.S.S., involgente tutto l'anno 2017 ed il 2018.

Corre l'obbligo rammentare, in primo luogo, le incertezze legate alla definizione numerica ed alla composizione della dotazione organica della soppressa Agenzia sanitaria, cristallizzata legislativamente dalla stessa legge istitutiva, L.R. Puglia 24/2001, e più volte modificata nel corso degli anni per effetto delle ripetute, parziali e spesso incoerenti novelle stratificatesi nel tempo (LL.RR. 20/2002, 14/2004, 26/2006 e 10/2007). Lo stesso anacronistico contingentamento legale del numero massimo della dotazione organica - *unicum* nel panorama delle Agenzie pugliesi e singolarità nel più ampio alveo delle Pubbliche Amministrazioni chiamate dal Testo Unico Pubblico Impiego a determinare autonomamente la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, previa verifica degli effettivi fabbisogni - pare del tutto inconciliabile con l'autonomia organizzativa, tecnica, amministrativa e contabile dell'Agenzia, nonché con la capacità dell'Ente di rispondere celermente alle mutate esigenze progettuali o strategiche perseguite.

Si rimarca, altresì, l'esiguità della dotazione organica di fatto dell'Agenzia, contingentata essa stessa non già dalla legge istitutiva ma dagli stringenti vincoli di finanza pubblica imperanti: molti dei collaboratori amministrativi assegnati alla Struttura di Direzione Amministrativa risultano attribuiti trasversalmente su più uffici e servizi, con notevole aggravio di carichi e responsabilità di ciascuno. Tale condizione, inoltre, condiziona le potenzialità delle altre strutture operative interne. Tale situazione appare viepiù aggravata alla luce della considerazione per cui se da un lato, nel tempo, sono stati delegati dalla Giunta Regionale all'Agenzia compiti e funzioni ulteriori, pur rientranti nell'ambito della missione istituzionale intesa in senso lato, dall'altro, non vi è stato un contestuale rafforzamento della struttura ed incremento della dotazione organica.

Per la prima volta, invero, si segnala l'avvenuta cessione in favore dell'Agenzia – disposta dalla Giunta regionale con la deliberazione n. 2040 del 13/12/2016, con cui è stata disposto il trasferimento all'Agenzia del Coordinamento del Registro Tumori Puglia – di n. 4 “*contratti di collaborazione degli esperti dotati di elevata specializzazione, adibiti alle funzioni del Centro di coordinamento regionale Registro Tumori Puglia*”, precedentemente in essere con il cedente IRCCS Oncologico “Giovanni Paolo II” di Bari.

La legge regionale n. 29/2017 recepisce, in parte, le difficoltà sopra esposte e pone nuove norme in materia di dotazione organica, senza definirne il numero massimo. Pare, tuttavia, impossibile, ad oggi, operare una “prognosi” in merito alla sua adeguatezza rispetto alla mole di competenze istituzionali attribuite, non essendo ancora completato il percorso attuativo della stessa istituzione del nuovo Ente.

Lo stesso è specificamente individuato dall'atto aziendale di organizzazione e funzionamento, approvato con modifiche dalla Giunta ed in attesa di pubblicazione sul B.U.R.P.

RISORSE STRUMENTALI:

Le risorse strumentali attualmente a disposizione dell'Agenzia risultano insufficientemente adeguate alla tipologia di attività poste in essere, anche per la relativa obsolescenza (come risultante dal libro degli inventari, infatti, la maggior parte della strumentazione è stata acquistata da circa un decennio).

<u>Tipologia di risorsa</u>	<u>Quantitativo</u>
Personal computer	40
Scanner	3
Multifunzione	1
Veicoli in locazione finanziaria	1

Come già anticipato con il precedente Piano della Performance 2016/2018, in considerazione della fase di transizione in atto, si è ritenuto opportuno confermare la scelta di posticipare ogni valutazione in merito alla necessità di aggiornare (contestualmente potenziandone la funzionalità e garantendo – ove possibile – contenimento della spesa) il complesso delle risorse strumentali indispensabili per la piena operatività della nuova Agenzia regionale strategica per la salute ed il sociale.

Si evidenzia che l'Agenzia utilizza attualmente spazi e taluni arredi messi a disposizione gratuitamente dalla Regione presso gli uffici siti in lungomare Nazario Sauro.

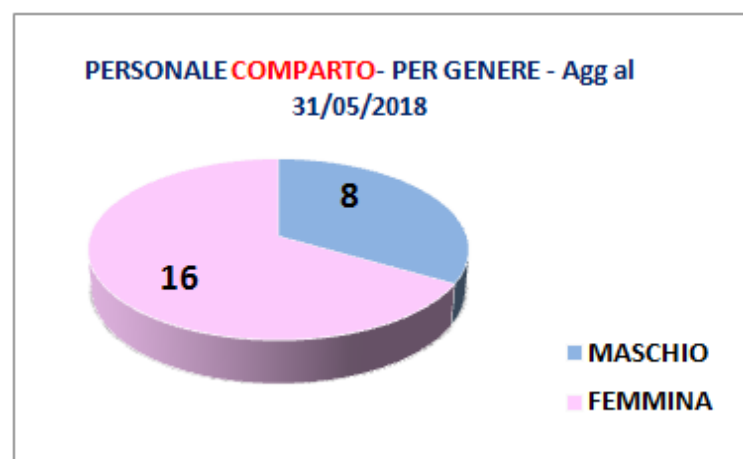
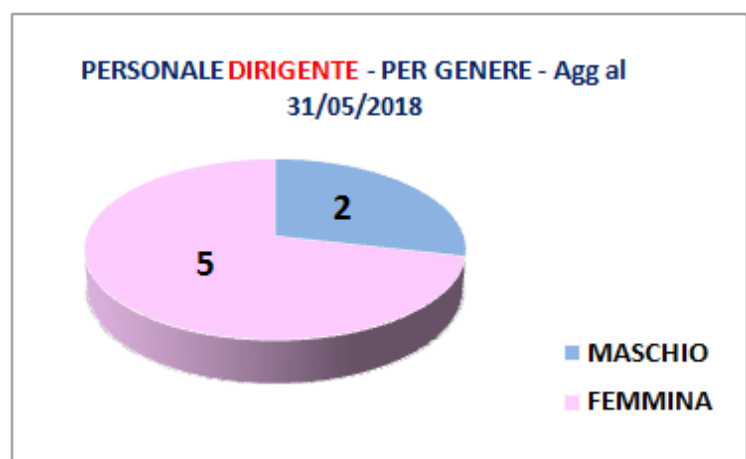
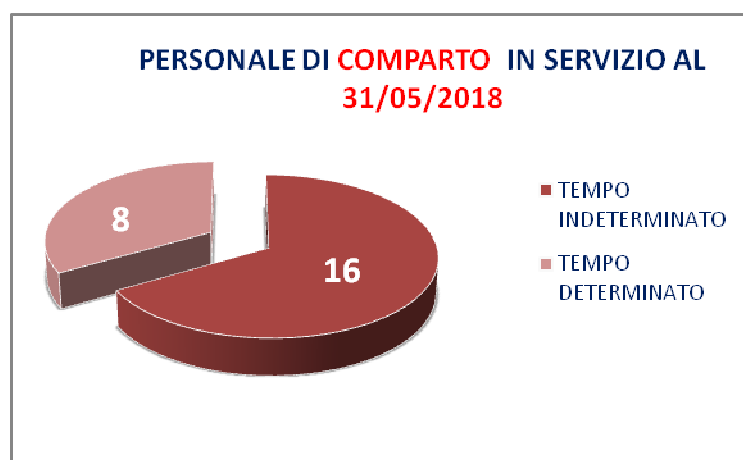
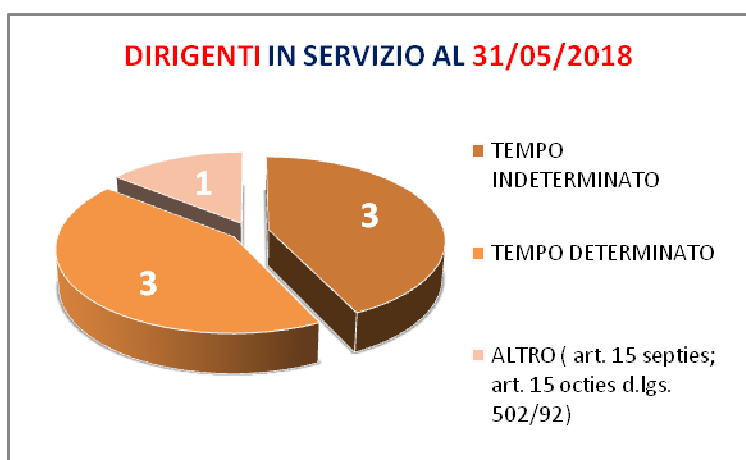
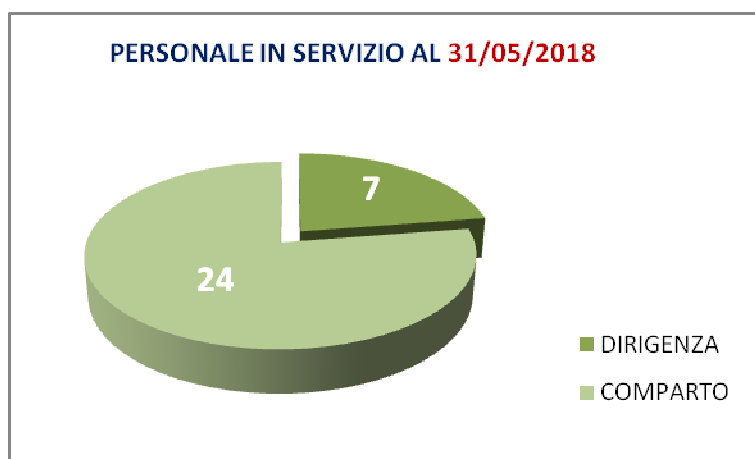
RISORSE ECONOMICHE:

Quanto alla composizione quali-quantitativa delle risorse finanziarie, risultanti dal bilancio di previsione 2018 approvato, le stesse risultano adeguate a coprire i costi attuali della produzione.

Sezione IV: Identità

Par. 4.1 - L'amministrazione “in cifre”

Dati relativi al personale in servizio alla data del 31/5/2018



Par. 4.2 - Mandato istituzionale e Missione: i macro-ambiti di intervento – gli obiettivi generali e specifici dell'Amministrazione

La centralità e l'ampiezza delle funzioni attribuite dalla legge o delegate dal governo regionale alla competenza dell'Agenzia hanno delineato quest'ultima quale fondamentale snodo tecnico a supporto dell'Assessorato nella definizione dell'offerta di salute, anche dal punto di vista organizzativo-gestionale e tecnologico, così da meglio rispondere alle aspettative ed alle necessità dei soggetti che, nell'ambito del territorio regionale, esprimono la domanda di salute.

Le attività dell'Agenzia appaiono pertanto riconducibili, ove globalmente considerate, all'unitaria strategia della "Salute in tutte le politiche", promossa a far data dalla Conferenza interministeriale di Roma del dicembre 2008, quale fine ultimo "di salute", perseguito mediante tutte le politiche pubbliche, sia di tipo preventivo-sanitario che non sanitario.

Obiettivo generale dell'Agenzia è, conseguentemente, la progressiva inversione di tendenza nell'approccio attualmente utilizzato dai soggetti regionali istituzionalmente chiamati a fornire salute, mediante transizione dalla salute da "riparare" alla salute da "salvaguardare".

Al progressivo innalzamento del livello di salute efficacemente salvaguardato, si ispirano le attività programmate per il triennio 2018/2020 ed ulteriormente specificate, per l'anno in corso, con il Bilancio di previsione 2020, che di seguito sono aggregate per macro-ambiti di intervento strategici, coerentemente con le linee strategiche di attività 2018 previste dalla direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione del Ministero della Salute:

1. Organizzazione del Servizio Sanitario Regionale:

- valutazione, anche dal punto di vista economico, di domanda ed offerta di prestazioni sanitarie, socio-sanitarie e di prevenzione, ai fini del loro utilizzo nei processi di pianificazione e programmazione regionali; reingegnerizzazione del sistema di offerta assistenziale attraverso, da un lato, misure attuative della rete dell'emergenza e, dall'altro, lo sviluppo di misure di riorganizzazione dell'assistenza ospedaliera;
- progettazione e valutazione, mediante coinvolgimento degli attori a vario titolo coinvolti, di strumenti gestionali innovativi idonei a determinare miglioramento e sviluppo dei sistemi di *governance* dell'intero sistema sanitario regionale;

2. Monitoraggio e Valutazione della performance del S.S.R.:

- valutazione qualitativa del Sistema Sanitario Regionale, in termini di erogazione delle prestazioni riferite ai LEA;
- promozione e diffusione di elementi di conoscenza e di analisi di natura epidemiologica delle prestazioni sanitarie;

3. Ricerca, Formazione, Qualità e Appropriatezza – High Technology Assessment:

- svolgimento di attività di studio, innovazione, ricerca e programmazione, anche su richiesta dell'Assessorato competente, mediante crescente coinvolgimento del personale interno all'Agenzia;
- adozione di strumenti di ricerca e valutazione delle innovazioni tecnologiche, di dispositivi medici/procedure diagnostico terapeutiche, ovvero di modelli organizzativi;

4. Attività delegate dalla Giunta Regionale:

- Coordinamento Regionale Registro Tumori;
- Coordinamento Regionale Malattie Rare;
- Attività attribuite all'Organismo Regionale per la Formazione in Sanità;

5. Partecipazione a progetti e programmi regionali, nazionali ovvero internazionali:

- prosecuzione dell'attività di gestione dei seguenti progetti internazionali oggetto di finanziamenti europei: Carewell (CIP) e Scaling integrated care in context - SCIROCCO, cofinanziato dall'Unione Europea e dalla stessa approvato nel mese di dicembre 2015, oggetto di ratifica da parte dell'Agenzia con deliberazione del Commissario Straordinario n. 42/2016;
- supporto alla governance regionale dei processi di *e-procurement* e *e-marketplace* in ambito sanitario;
- partecipazione al programma regionale FormASP *Plant Seeds*.

6. Amministrazione efficiente:

- definizione ed adeguamento dell'assetto organizzativo interno ed individuazione delle modalità di funzionamento più appropriate e compatibili con le direttive del governo regionale, principalmente in relazione agli obiettivi clinico-assistenziali ed economico-finanziari individuati, di volta in volta, dal Piano della Salute regionale e dai provvedimenti attuativi ovvero dal Programma Operativo: recepimento, a livello organizzativo, delle delibere di Giunta regionale nn. 2040 del 13/12/2016 e 4 del 12/1/2017;
- predisposizione attività giuridico-amministrativa di supporto a funzioni e compiti svolti dalle strutture tecnico-scientifiche interne (Aree di Direzione e Servizi di supporto), ovvero necessaria al corretto funzionamento dell'Agenzia, quale pubblica amministrazione;
- predisposizione atti amministrativi necessari a garantire piena operatività alla neo-istituita Agenzia strategica.

A questi macro-ambiti, deve aggiungersi l'ambito strategico trasversale – Prevenzione delle corruzione, Trasparenza ed Integrità, in relazione ai quali si rinvia agli specifici obiettivi, di cui alle schede allegate sub Sez. VIII, 1 e 2.

Par. 4.3 - Albero della *performance*

Con l'albero della *performance*, si intende fornire una rappresentazione grafica del processo di definizione e programmazione delle attività seguito dall'Agenzia, evidenziando le strutture interne coinvolte nel perseguimento delle specifiche azioni riconducibili ai macro-ambiti di intervento di cui sopra. Si precisa che, nelle more della pubblicazione del nuovo atto aziendale, per strutture si intendono le articolazioni interne previste con il funzionigramma approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 122/2014, allo stato efficace ai sensi dell'art. 12, l.r. 29/2017.

<p>MACRO AMBITO</p> <p>STRUTTURA INTERNA</p>	<p>Organizzazione del SSR</p>	<p>Monitoraggio e Valutazione della performance del S.S.R.</p>	<p>Ricerca, Formazione, Qualità e Appropriatezza – HTA</p>	<p>Attività delegate dalla G.R.</p>	<p>Progetti</p>	<p>Amministrazione efficiente</p>	<p>Prevenzione della Corruzione, Trasparenza ed Integrità</p>
--	-----------------------------------	--	--	---	-----------------	---------------------------------------	---

<u>Area</u> <u>Qualità, Accreditazione e Ricerca</u> – Servizio Internazionalizzazione e del settore Salute e Rapporti con la UE					■		■
<u>Area</u> <u>di Programmazione Sanitaria</u>	■	■		■			■
<u>Area</u> <u>Emergenza Sanitaria e Governo Clinico</u>	■		■		■		■
<u>Area</u> <u>Assistenza territoriale</u>	■						■
<u>Servizio</u> <u>Analisi della domanda e dell'offerta di salute e Sistemi informativi</u>	■	■		■			■
<u>Servizio</u> <u>Integrazione Ospedale-territorio e Integrazione socio-sanitaria</u>	■	■					■
<u>Servizio</u> <u>Valutazione Integrata in Sanità</u>	■		■		■		■
<u>Direzione</u> <u>Amministrativa</u>						■	■

Sezione V: Obiettivi strategici pluriennali

In coerenza con i precedenti Piani della *Performance* e con le indicazioni fornite sul punto dalla CiVIT, con il presente documento l’Agenzia ha inteso ricondurre la propria attività attorno ad obiettivi specifici, distinti ulteriormente in obiettivi strategici pluriennali (di cui al presente paragrafo) e obiettivi strategici ed operativi annuali.

Tutti gli obiettivi specifici così individuati confermano analoghi obiettivi previsti con il precedente Piano della performance, salve le modifiche necessarie per tenere conto di compiti e funzioni medio tempore attribuiti ovvero sottratti alla competenza dell’Agenzia. Gli stessi coincidono, in particolare, con lo sviluppo dei propri macro-ambiti di intervento dell’Agenzia, quali risultanti dallo scopo istituzionale, oltre che coerenti con gli obiettivi strategici individuati dalla direttiva generale per l’attività amministrativa e la gestione del Ministero della Salute per il 2018, ove compatibili.

1. Organizzazione del Servizio Sanitario Regionale

2. Obiettivo strategico triennale 2017-2019: Potenziamento attività di supporto alle competenti strutture regionali nello sviluppo di metodologie e strumenti a supporto della programmazione del servizio sanitario regionale per garantire l’erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza in condizioni di qualità, efficacia, efficienza e appropriatezza. Monitoraggio e Valutazione

Obiettivo strategico triennale 2017-2019: Sviluppo attività di monitoraggio e valutazione del S.S.R.

3. Ricerca, Formazione, Qualità e Appropriatezza – High Technology Assessment

Obiettivo strategico triennale 2016-2018: Potenziamento della partecipazione regionale alla regolamentazione della formazione in ambito sanitario latu sensu ed alla rete nazionale HTA/governo dispositivi medici/procedure diagnostico terapeutiche/modelli organizzativi; supporto alla istituzione di una governance regionale dei processi di *e-procurement* e *e-market place* in ambito sanitario.

4. Attività delegate dalla Giunta Regionale

Obiettivo strategico triennale 2017-2019: Coordinamento attività delegate.

5. Partecipazione a progetti

Obiettivo strategico triennale 2017-2019: Promozione ed incremento coinvolgimento dell’Agenzia in seno a progetti di cooperazione/ricerca/sperimentali privati e pubblici, anche di rilievo internazionale, finalizzati a convogliare risorse economiche aggiuntive, a beneficio del sistema salute. Valorizzazione del ruolo della regione Puglia per la tutela della salute in ambito internazionale anche attraverso l’implementazione della continuità dei rapporti con gli Organi della UE e gli altri organismi e partner internazionali.

6. Amministrazione efficiente

Obiettivo strategico triennale 2017-2019: Miglioramento qualitativo ed incremento quantitativo servizi/attività nei confronti dei destinatari/stakeholder, attraverso la semplificazione/riorganizzazione delle procedure amministrative e finanziarie.

Sono fatte salve modifiche infratriennali ai sei obiettivi strategici pluriennali di cui innanzi, che si rendano necessarie per effetto dell’attribuzione all’Agenzia di ulteriori funzioni e competenze, a seguito dell’approvazione della legge regionale istitutiva della nuova Agenzia regionale strategica per la salute ed il sociale e della sua piena attuazione.

Sezione VI: Dagli obiettivi strategici pluriennali agli obiettivi strategici ed operativi annuali

Par. 6.1 - Obiettivi assegnati al personale dirigenziale

Partendo dagli obiettivi strategici pluriennali di cui sopra, si è proceduto, mediante la partecipazione attiva di tutti i dirigenti, così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *Performance*, ad articolare più dettagliatamente l’attività prevista per l’anno 2018.

Ciascuno degli obiettivi strategici pluriennali, infatti, risulta suddiviso in obiettivi strategici ed operativi annuali, in relazione ai quali sono stati definiti azioni, tempi di realizzazione, *target* oggettivamente misurabile/verificabile atteso e personale coinvolto.

Con l’individuazione dei piani strategici ed operativi di attività per l’anno in corso, di cui alle schede allegate sub 1), pertanto, si completa l’albero della *performance* annuale dell’Agenzia. Lo schema seguente integra l’espressione grafica del complessivo piano di attività dell’Amministrazione, rappresentandone il flusso, sia in senso discendente (dalle aspettative di *stakeholder*/destinatari dell’attività alla *mission* dell’Agenzia fino agli obiettivi strategici ed operativi annuali) sia in senso ascendente (dalle puntuali attività di dettaglio alla missione).

MISSIONE ISTITUZIONALE

OBIETTIVI STRATEGICI PLURIENNALI

OBIETTIVI STRATEGICI ANNUALI

OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI

DALLA SALUTE DA RIPARARE ALLA SALUTE DA SALVAGUARDARE

ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE

- Riorganizzazione assistenza ospedaliera
- Supporto programmazione sanitaria

- Realizzazione Reti regionali (per pazienti affetti da patologie ad alto impatto clinico-assistenziale): ROP, Breast Unit e Reti Tempo Dipendenti

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

- Monitoraggio e valutazione LEA e programma operativo
- Analisi appropriatezza prestazioni sanitarie
- Valutazione strategica (dispositivi medici/obsolescenza grandi apparecchiature, radioterapia metabolica, bisogno di prestazioni)
- Analisi di natura Epidemiologica delle Dinamiche Sanitarie - Flussi Informativi

- Analisi epidemiologiche e Flussi Informativi
- Esecuzione Programma Nazionale Esiti
- Supporto implementazione modello MES
- Supporto Piano regionale Prevenzione

RICERCA, FORMAZIONE, QUALITA' E APPROPRIATEZZA, HTA

- Supporto alle attività del Comitato Tecnico accreditamento Centri di Formazione
- HTA nazionale
- Sperimentazione modelli innovativi presa in carico - cronicità (con supporto ICT e HTA)
- Progettazione e gestione "LEAN management"

- HTA locale
- Gestione accreditamento ECM
- Aggiornamento progetto "Apulian Anticorruption System"
- Gestione progetto Formasp Plant Seeds

ATTIVITA' DELEGATE DALLA GIUNTA REGIONALE

- Coordinamento malattie rare
- Coordinamento Registro Tumori
- Organismo Regionale per la Formazione in Sanità

- Gestione borse di studio malattie rare
- Supporto attività registro malformazioni congenite

PROGETTI

- Promozione partecipazione regionale
- Definizione strategie/priorità utilizzo fondi

- Progetti di piano, ex art. 1, c. 34, L. 662/95
- Coordinamento gestione progetti : Scirocco
- Supporto a processi di Health Innovation

AMMINISTRAZIONE EFFICIENTE

- Coordinamento e monitoraggio profili giuridici personale
- Tempestività dei pagamenti
- Gestione Provveditorato
- Adeguamento misure di Integrità e Trasparenza

- Gestione contenzioso
- Gestione ciclo della performance
- Segreteria amministrativa
- Gestione personale
- Bilancio
- Patrimonio e Gestione contrattuale ordinaria

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE/TRASPARENZA

- Attuazione misure

Dall'A.Re.S. alla nuova Agenzia Regionale Strategica

- Supporto tecnico-amministrativo strategico alle attività del Commissario Straordinario

- Supporto tecnico- amministrativo operativo alle attività del Commissario Straordinario

Sezione VII: Il processo seguito e le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

Par. 7.1 - Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

La previsione di fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano della *Performance* è contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La definizione ed adozione del presente documento ha scontato principalmente, da un canto, il susseguirsi di cambi al vertice politico-amministrativo dell'Ente, a seguito della scelta di commissariamento dello stesso operata dalla Giunta regionale ad inizio 2016 e, connesse a questi, le incertezze legate alle evoluzioni della transizione legislativa in corso, descritta nei paragrafi precedenti. L'avvio della discussione in Consiglio regionale, infatti, ha inevitabilmente comportato un sostanziale e naturale "sviamento" di buona parte delle risorse interne all'Agenzia, chiamate prioritariamente a svolgere le necessarie attività di supporto giuridico-amministrativo chiesto dalla Commissione consiliare competente per materia e, successivamente all'approvazione del disegno di legge istitutiva e, successivamente, del provvedimento normativo correttivo in tale sede, dagli uffici legislativi regionali.

Quanto agli aspetti temporali, il Piano ha risentito, inoltre, di talune isolate difficoltà, legate al persistere di incertezze metodologiche nelle proposte formulate dai dirigenti, che hanno imposto al Commissario Straordinario, tramite la Struttura Tecnica Permanente, una complessiva riformulazione delle stesse, al fine di garantire il pieno rispetto delle indicazioni dettate, in materia, dalla CIVIT.

FASE	OGGETTO	TEMPI	COMPETENZA	SOGGETTI COINVOLTI
Proposta obiettivi strategici ed operativi annuali	Trasmissione al Direttore Generale	Dicembre 2017/Luglio 2018	Ciascun Direttore di Area/Dirigente	- Direttori di Area/Dirigenti - Personale di comparto
Definizione obiettivi coerenti con la programmazione di bilancio	Definizione obiettivi strategici ed operativi riconducibili al programma di attività 2016 di cui al bilancio	Luglio 2018	Commissario Straordinario	- Commissario Straordinario - Struttura tecnica permanente
Definizione architettura Piano della Performance	Predisposizione Albero della Performance	Luglio 2018	Commissario Straordinario	- Commissario Straordinario - Struttura tecnica permanente
Definizione obiettivi strategici ed operativi annuali e triennali	Approvazione Piano della Performance dell'Agenzia ed attribuzione obiettivi ai Direttori/Dirigenti	Luglio 2018	Commissario Straordinario	- Commissario Straordinario - Direttori di Area/Dirigenti - Struttura tecnica permanente

Par. 7.2- Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio – Integrazione del Piano di obiettivi legati alla Prevenzione e contrasto della corruzione, Trasparenza ed Integrità dell'Amministrazione

In linea con la logica di gradualità e continuo miglioramento fatta propria dal legislatore, il presente Piano conferma l'intento dell'Agenzia di rafforzare l'integrazione tra programmazione delle attività e strategie di contrasto alla corruzione, pur dovendo scontare – come più volte rilevato ai paragrafi che precedono – i peculiari effetti della attuale fase di attuazione del modello amministrativo ambidestro, finalizzata all'istituzione dell'Agenzia regionale strategica per la salute ed il sociale, affidata ai tre Commissari Straordinari succedutisi nel corso del 2016/2017.

Quanto al primo aspetto, l'Ente intende proseguire nel senso di una sempre più marcata coerenza e connessione tra le diverse fasi:

- dell'approvazione del bilancio annuale di previsione e della connessa programmazione d'esercizio;
- della pianificazione del Piano della *Performance* e della esplicitazione di obiettivi specifici, sia strategici che operativi; eventualmente anche mediante l'unitarietà dei relativi procedimenti istruttori.

Con riferimento all'anno in corso ed attese le considerazioni in tema di commissariamento di cui innanzi, tale obiettivo non potrà che assumere nuovamente la veste semplificata, rappresentata dal recepimento – nel presente Piano – di obiettivi coerenti con il programma delle attività per l'anno 2018, già adottato all'atto dell'approvazione del bilancio di previsione 2018 (deliberazione del Direttore Generale 98/2017), come già avvenuto con riferimento al biennio precedente.

Quanto al rapporto sinergico con le misure in tema di prevenzione della corruzione, incluse quelle volte alla trasparenza ed integrità dell'attività amministrativa, si segnala la conferma della previsione, contenuta già a partire dal Piano relativo al triennio 2015/2017, di uno specifico obiettivo, assegnato trasversalmente a tutti i Dirigenti dell'Agenzia, volto a responsabilizzare e sollecitare, misurandolo oggettivamente, l'effettivo rispetto delle misure contenute nella Sezione Trasparenza del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2018/2020 (PTPCT), approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 98/2018. Si segnala l'estensione a tutti i dipendenti del comparto, già a partire dal mese di maggio 2017, del predetto obiettivo trasversale in tema di attuazione delle misure di trasparenza ed integrità di cui al d. lgs. 97/2016, così come recepite dall'Agenzia con la citata Sezione Trasparenza del PTPCT, confermata anche per l'anno in corso.

Deve inoltre segnalarsi, la previsione di una specifica azione, nell'ambito del più ampio obiettivo strategico volto all'adeguamento dell'ordinamento interno alle previsioni in materia di prevenzione della Corruzione, attribuita alla Direzione Amministrativa – Ufficio Comunicazione e Trasparenza e finalizzata all'implementazione del sito web della nuova Agenzia Strategica ospitato anch'esso sul "Portale Salute" del S.S.R., limitatamente alla Sezione Amministrazione Trasparente.

Si segnala, inoltre, l'attribuzione alla Struttura di Direzione Amministrativa delle seguenti attività in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, come anche codificate negli obiettivi della citata Struttura:

- attività di formazione per tutto il personale dipendente, così da garantire maggiore qualità della trasparenza assicurata a dati, informazioni e documenti pubblicati, curando, in particolare, tanto gli aspetti tecnici legati alle previsioni dell'ordinamento nazionale (delibera CIVIT 50/2013) ed all'utilizzo del portale regionale PugliaSalute che ospita i siti web degli enti riconducibili al S.S.R. ed, al loro interno, delle rispettive sezione Amministrazione Trasparente – mediante il

coinvolgimento del soggetto gestore, InnovaPuglia s.p.a. (giornate formative del 22 e 23 maggio 2018) – quanto dei principali profili giuridici legati all'applicazione della normativa (giornate formative del 7 e 26 febbraio 2018);

- attività di formazione tecnica e giuridica specifica per i dipendenti assegnati all'Ufficio Comunicazione e Trasparenza, chiamati all'espletamento delle nuove competenze in materia di accesso civico cd. generalizzato, introdotto dal d. lgs. 97/2016;

- il completamento dell'attuazione delle misure introdotte, a livello nazionale, dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016, mediante supporto istruttorio al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) nella complessiva rivisitazione e l'aggiornamento del Piano triennale della prevenzione della corruzione dell'Agenzia.

Infine, viene confermata la scelta di prevedere esplicitamente obiettivi strategici ed operativi assegnati al RPCT, come di seguito:

- aggiornamento della proposta di Piano triennale per la prevenzione della corruzione dell'Agenzia 2018/2020, così da completare l'adeguamento al Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (delibera ANAC n. 831/2016) ed al successivo Aggiornamento 2017 (delibera ANAC n. 1208/2017), avvalendosi del supporto istruttorio della Struttura amministrativa – Ufficio Prevenzione della corruzione, ai fini della successiva adozione da parte dell'Ente.

Quest'ultimo, slegato ed aggiuntivo rispetto dalla valutazione numerica connessa agli altri obiettivi, risulta funzionale alla valutazione dell'operato del Responsabile, anche ai fini del riconoscimento della maggiorazione sulla retribuzione di risultato eventualmente spettante.

Par. 7.3 - Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle *Performance*

Come precisato in apertura, il presente Piano dà avvio al primo ciclo della *performance* dell'Agenzia strategica neo-istituita, confermando e sviluppando le indicazioni contenute nel d. lgs. 150/2009 così come puntualmente declinate, in relazione a struttura e modalità di redazione, dalle numerose delibere CiVIT richiamate in premessa.

Esso si colloca, cionondimeno, in linea di sostanziale continuità rispetto all'assetto previsto dagli ultimi Piani relativi alla soppressa Agenzia regionale sanitaria, sia dal punto di vista funzionale/contenutistico che metodologico/procedurale, assicurandone il progressivo e continuo miglioramento, così come auspicato dall'autorità nazionale competente per materia.

L'Amministrazione ritiene di confermare quali direttrici di miglioramento per l'immediato futuro:

- la realizzazione di una maggiore coerenza, anche dal punto di vista temporale, tra ciclo della *performance* e processo di programmazione economico-finanziaria, nell'ottica della completa integrazione della programmazione;

- la conferma ed il rafforzamento delle sinergie tra piano della *performance* e misure per la trasparenza e l'integrità dell'Amministrazione, anche in considerazione del riscontro pienamente positivo sulla loro efficacia, già attestato dall'OIV a decorrere dal 2015;

- la ulteriore promozione di nuove sinergie tra piano della *performance*, inteso quale strumento per la pre-determinazione di *standard* qualitativi delle attività e dei servizi, e strategie per prevenire e contrastare il verificarsi di fenomeni di corruzione.

Sezione VIII: Allegati tecnici

1. Schede degli obiettivi strategici ed operativi annuali assegnati a ciascuna struttura interna all'Agenzia;
2. Scheda relativa all'obiettivo operativo trasversale "Adempimento in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza";
3. Schede degli obiettivi strategico ed operativo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.