



Deliberazione del Direttore Generale

N. 272 /2019

OGGETTO: Art. 10, c. 1, lett. a), D.lgs. 150/2009 – Adozione del Piano della performance 2019-2021.

L'anno 2019 il giorno 4 del mese di settembre in Bari, nella sede della Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia,

IL DIRETTORE GENERALE

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”, così come modificato dal D.lgs. 74/2017;

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 Legge Regionale n. 24/2001 recante “Istituzione dell’Agenzia Regionale Sanitaria Pugliese (AReS Puglia)” e ss.mm.ii.;

VISTA la Delibera del Direttore Generale dell’ARES n. 122 del 5/12/2014 recante “Adozione del Funzionigramma dell’Agenzia Regionale Sanitaria Puglia”;

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”;

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

VISTA la DDG n. 1069 del 19/06/2018, avente ad oggetto “Attuazione dell’art. 2 del Decreto del Presidente della Giunta Regionale del 31/08/2016 (n. registro 542). Attuazione Modello MAIA - Approvazione dell’Atto Aziendale e presa d’atto del finanziamento della dotazione organica dell’Agenzia Regionale strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia (A.Re.S.S.);

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 474 del 26/07/2018, avente ad oggetto “Legge Regionale n. 29 del 24/7/2017, art. 5 c. 4 - nomina Direttore Generale dell’Agenzia Regionale strategica per la Salute ed il Sociale Puglia (A.Re.S.S.);

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 178 del 6/6/2019, avente ad oggetto “Acquisizione temporanea a mezzo di comando presso A.Re.S.S. della dr. Caterina Navach, dipendente a tempo pieno ed indeterminato del Comune di Barletta”;

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, n.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. 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, tuttora in vigore;

VISTA la Deliberazione del Commissario Straordinario ARESS n. 98 del 25/6/2018, avente ad oggetto approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018/2020, limitatamente alle Sezioni relative alla Trasparenza ed alle Interazioni con il ciclo della Performance;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 19 del 30/01/2019, avente ad oggetto “Art. 14, d. lgs. 150/2009 - Nomina Organismo Indipendente di Valutazione dell’Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia (O.I.V.). Designazione componenti.”;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 21 del 30/01/2019, avente ad oggetto l’adozione del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione 2019-2021 contenente ratifica esplicita delle Sezioni relative alla Trasparenza ed alle Interazioni con il ciclo della Performance, già approvate con precedente Deliberazione del Commissario Straordinario ARESS n. 98 del 25/6/2018;

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 apposita istruttoria, demandata al Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance,

HA ADOTTATO

il seguente provvedimento.

Assiste con funzioni di segretario Pia Antonella Piacquadio

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 al merito ed alla performance, alla luce di quanto previsto dalla contrattazione integrativa;
 - 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 dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione in

- materia di prevenzione della corruzione, rafforzamento e tutela della trasparenza ed integrità;
- 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. 98 del 25/6/2018, veniva approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPC) 2018/2020 dell’Agenzia limitatamente alle Sezioni relative alla Trasparenza ed alle Interazioni con il ciclo della Performance, quale anticipazione e stralcio del più complessivo PTPC, 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 28/12/2016, quest’ultima come ulteriormente precisata con deliberazione n. 382 del 12/4/2017;
 - con successiva deliberazione del Direttore Generale n. 21 del 30/01/2019, veniva approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) 2019/2021 dell’Agenzia esplicitamente ratificando, con riferimento agli ambiti della trasparenza e della performance, il contenuto integrale della citata deliberazione del Commissario Straordinario n. 98 del 25/6/2018;
 - nel rispetto del procedimento delineato dalla normativa ed ulteriormente precisato e dettagliato dal predetto Sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Agenzia, con comunicazione del Direttore Generale del 19/09/2018 (prot. 2805), successivamente sollecitata in data 6/12/2018 (prot. 4436), nonché tramite comunicazioni via mail a cura del Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance, l’Amministrazione ha invitato tutti i Dirigenti/Direttori di Area a formulare la proposta di attività relativa al rispettivo Servizio/Area, 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 – con deliberazione n.1069 del 19 giugno 2018 della Giunta regionale, ai sensi dell’art. 10, c. 1, lett. a), l.r. 29/2017;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 198 del 22/11/2018, è stato ratificato l’Atto Aziendale della nuova Agenzia strategica di cui alla DGR n. 1069/2018 e risulta, quindi, necessario procedere all’approvazione del Piano della performance 2019/2021, rinviata

con due successive comunicazioni al Dipartimento della Funzione Pubblica (note protocollo n. 399 del 31.01.2019 e n. 1156 del 28.03.2019);

Rilevato che, ad un primo esame della documentazione trasmessa all'Area di Direzione Amministrativa, effettuato dal Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance, è emerso il persistere di talune diffuse criticità – già emerse in sede di misurazione e valutazione relativa agli anni precedenti – inerenti alla conformità di obiettivi e azioni concorrenti al loro raggiungimento (ovvero indicatori di valutazione proposti), criteri e indicazioni fornite dalla legge, ovvero dalle numerose delibere CIVIT intervenute in materia;

Dato atto che, previa consultazione e partecipazione dei dirigenti coinvolti, il Direttore Amministrativo 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 1, 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 del 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 2019 – 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 2019-2021 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 2019-2021 dell'Agenzia, allegato sub A) al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di precisare che costituiscono parte integrante e sostanziale del Piano di cui al punto che precede anche 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);
 - 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;
3. di trasmettere il presente provvedimento a tutti i dirigenti e dipendenti dell'Agenzia;
4. di assegnare formalmente, per effetto dell'avvenuta adozione del Piano in oggetto, gli obiettivi strategici ed operativi annuali ivi previsti ai dirigenti competenti;
5. di demandare, anche in applicazione del Sistema di misurazione adottato, all'Area di Direzione Amministrativa – Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance, l'attività di trasmissione del presente Piano della performance 2019-2021 all'OIV;
6. di demandare, infine, al Servizio Affari istituzionali, Integrità e Performance l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia, Sezione Amministrazione Trasparente – sub-sezione Performance;
7. 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;
8. 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.

L'Estensore

F.to Dott.ssa Barbara Contegiacomo

Il Dirigente dell'Area Direzione amministrativa
F.to Dott.ssa Caterina Navach

Il Direttore Generale
F.to Dott. Giovanni Gorgoni

Il Segretario
F.to Pia Antonella Piacquadio

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 4.09.2019

Bari, 4.09.2019

Il Segretario
F.to Pia Antonella Piacquadio



REGIONE PUGLIA



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

Piano della Performance

2019 – 2021

Allegato alla Deliberazione del Direttore Generale n. 272 del 2019

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 secondo 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).

Il successivo Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato in forma collegiale con due successive Deliberazioni del Direttore Generale nn. 19 e 214 del 2019.

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 (Deliberazione del Commissario Straordinario n. 52/2018, così come successivamente integrata con DCS n. 59/2018 e successivamente confermata con DCS 198/2018). Tale atto è stato definitivamente approvato dalla Giunta regionale, ai sensi dell'art. 10, l.r. 29/2017, con DGR n. 1069 del 19.06.2018.

Il nuovo soggetto giuridico istituito dalla l.r. n. 29/2017 ha acquisito una sempre maggiore consapevolezza e conseguente operatività, definendo una programmazione di obiettivi ed attività pienamente proiettata verso una solida strutturazione della nuova Agenda Strategica.

A conferma di ciò, la nomina di quattro nuovi Direttori apicali a capo delle quattro Aree di profilo socio-sanitario previste nell'Atto Aziendale:

- Area Epidemiologia e Care Intelligence (Dott.ssa Lucia Bisceglia)
- Area Valutazione e Ricerca (Dott.ssa Elisabetta Graps)
- Area Innovazione Sociale, Sanitaria e di Sistema-CRSS (Dott. Ettore Attolini)
- Area Telemedicina (Dott. Ottavio Di Cillo).

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 Agenda Regionale Strategica, ci si soffermerà:

- sulle principali modifiche intervenute tra il 2018 ed il 2019 in merito alla composizione quali-quantitativa del personale in servizio;
- sulla espressa declinazione del programma di attività dell'Ente per l'anno 2019, ricondotto ad obiettivi strategici ed operativi triennali, 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, alle indicazioni desumibili dalla direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione del Ministero della Salute per il medesimo anno ed, in particolare, agli 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 con deliberazione del Commissario Straordinario n. 98 del 25/6/2018 – quale anticipazione e stralcio del più complessivo PTPC (giusta DDG n.21/2019) - 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 2019/2021 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'Agenda, 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'Agenda ha curato anche per l'anno in corso, a mezzo dell'Area 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 in tema di trasparenza ed anticorruzione, così da garantire una maggiore qualità di 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 sezioni "Amministrazione Trasparente", quanto i principali profili giuridici legati all'applicazione della normativa;

- l'avvio di una sinergia più stretta tra ciclo della performance, anticorruzione e trasparenza tramite la definizione di una proposta del primo Piano Integrato di Agenda;

- il costante monitoraggio, tramite il supporto del RPCT di Agenda, dello stato di attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza presso tutti i settori dell'Agenda (a tale proposito, è stato previsto uno specifico obiettivo operativo in capo allo stesso RPCT).

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 Direttore Generale 237/2018 e successivamente aggiornato con Deliberazione del Direttore Generale 231/2019.

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

Par. 2.1 - Chi siamo

L'Agenda 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.

Successivamente, con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 474 del 26/07/2018, avente ad oggetto "Legge Regionale n. 29 del 24/7/2017, art. 5 c. 4 - nomina Direttore Generale dell'Agenzia Regionale strategica per la Salute ed il Sociale Puglia (A.Re.S.S.) è stato confermato nei ruoli il Dott. Giovanni Gorgoni.

Superate, quindi, le incertezze legate al processo di transizione verso la nuova Agenzia Regionale strategica, la programmazione delle attività per l'anno in corso si attesta su una progressiva e solida strutturazione del nuovo soggetto giuridico.

Par. 2.2 - Cosa facciamo

Quanto alle funzioni delineatesi a seguito della approvazione della Legge 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 ha provveduto ad impartire l'indirizzo strategico e gli obiettivi al Commissario straordinario – validi fino alla nomina del Direttore Generale dell'Agenzia, avvenuta con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 474 del 26/07/2018, avente ad oggetto “Legge Regionale n. 29 del 24/7/2017, art. 5 c. 4 - nomina Direttore Generale dell'Agenzia Regionale strategica per la Salute ed il Sociale Puglia (A.Re.S.S.).

Nello svolgimento delle competenze di cui all'art. 3, l. r. 29/2017, l'Agenzia ispira le azioni poste in essere ai fini del perseguimento della propria missione ai seguenti principi guida:

- rispetto della persona, nonché 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 raggiungimento 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

L'organizzazione della nuova Agenzia strategica, così come delineata dall'Atto aziendale approvato con DGR 1069 del 19/06/2018 e successivamente ratificato con Deliberazione del Commissario Straordinario 198/2018, rispetta una 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.

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, all'Area 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.

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 cosiddetto modello ambidestro approvato nel corso del 2015, prospettava, per le istituende Agenzie Strategiche regionali, un modello amministrativo-organizzativo sostanzialmente coincidente con quello attualmente esistente presso la nuova Agenzia strategica, ovvero quello a matrice, come in nuce tratteggiato dall'art. 7, c. 5, l.r. n. 29/2017.

L'Agenzia uniforma la propria attività a criteri di efficacia, efficienza ed economicità nel rispetto dell'equilibrio economico-finanziario e dei vincoli di spesa e di bilancio, garantendo, nelle scelte strategiche ed operative, la massima responsabilizzazione ed autonomia delle articolazioni interne e la valorizzazione del principio della trasparenza amministrativa e delle competenze. Le attività gestionali sono esercitate, di norma, con atti di diritto privato, ovvero con provvedimenti amministrativi nei casi previsti dalla legge. Gli atti di diritto privato si manifestano generalmente mediante determinazioni e decisioni dirigenziali,

rispettano le forme ed i contenuti previsti dal codice civile e vengono espressamente motivati soltanto quando la motivazione è richiesta da specifiche disposizioni normative. Essi, fermo restando l'obbligo della trasparenza, sono redatti tendendo alla massima semplificazione delle procedure, sono soggetti a pubblicazione e, se delegati, a controllo interno per la verifica della rispondenza ai criteri direttivi della delega. I provvedimenti amministrativi, che generalmente si manifestano mediante deliberazioni del Direttore Generale, su proposta del dirigente competente per materia, osservano i principi generali dell'azione amministrativa di governo dell'Azienda e vengono adottati nel rispetto delle disposizioni che disciplinano tali azioni. Tutti gli atti di competenza degli organi dell'Agenzia rispondono al principio della deformalizzazione, nel senso che particolari tipologie di configurazione formale degli atti e provvedimenti sono ammesse nei limiti strettamente necessari e laddove prescritto espressamente da apposite previsioni normative, statali o regionali.

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

Alla luce della ingente immissione di nuovo personale di ruolo e non, tramite l'attivazione di procedure di mobilità/comando e di procedure concorsuali per assunzioni a tempo determinato, sta progressivamente prendendo forma lo scheletro definitivo della nuova Agenzia strategica, forte anche di un più ampio contingente di forza lavoro.

Circa la compatibilità dell'assetto organizzativo delineato con i vincoli in materia di spesa sanitaria e costi del personale del Servizio sanitario regionale, l'Agenzia, in quanto Ente di nuova istituzione ai sensi di quanto espressamente disposto

dall'art. 1, comma 1, della LR n. 29/2017, soggiace al vincolo imposto dalla clausola di invarianza finanziaria di cui all'art. 14 della medesima l.r. 29/2017, secondo il quale: "Dall'attuazione della presente legge regionale non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Gli enti interessati alla relativa attuazione vi provvedono con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili o legislazione regionale vigente". In ragione della esplicita caratterizzazione in termini di ente di nuova istituzione, contenuta all'art. 1, c. 1, l.r. 29/2017, sono applicabili all'Agenzia le disposizioni di cui all'art. 9, c. 36, d.l. 78/2010, secondo cui "per gli enti di nuova istituzione non derivanti da processi di accorpamento o fusione di precedenti organismi, limitatamente al quinquennio decorrente dall'istituzione, le nuove assunzioni, previo espletamento delle procedure di mobilità, fatte salve le maggiori facoltà assunzionali eventualmente previste dalla legge istitutiva, possono essere effettuate nel limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativa e, comunque nel limite complessiva del 60% della dotazione organica. [...]"

RISORSE STRUMENTALI:

Le risorse strumentali attualmente a disposizione dell'Agenzia risultano adeguate alla tipologia di attività poste in essere, anche alla luce del recentissimo rinnovamento di quasi tutti i PC in dotazione (come risultante dal libro degli inventari, infatti, la maggior parte della strumentazione è stata acquistata da pochi mesi).

<u>Tipologia di risorsa</u>	<u>Quantitativo</u>
PC assegnati	53
PC non ancora assegnati	20
Scanner	4
Multifunzione	2
Veicoli in locazione finanziaria	1

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

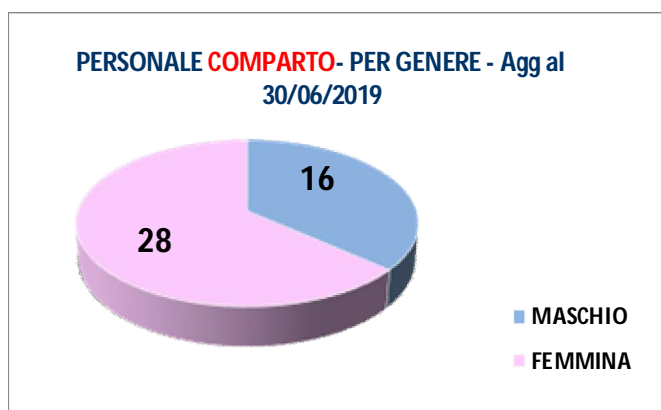
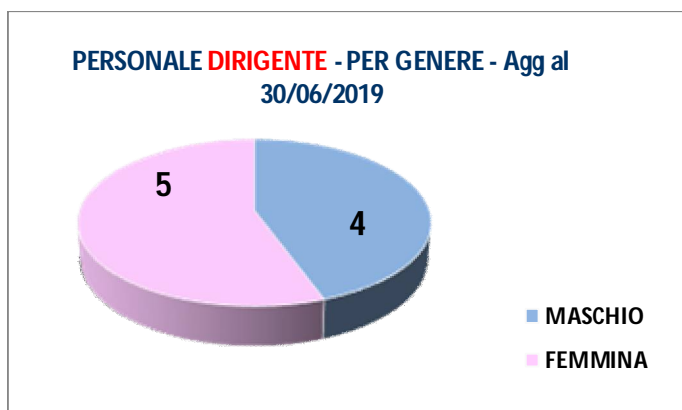
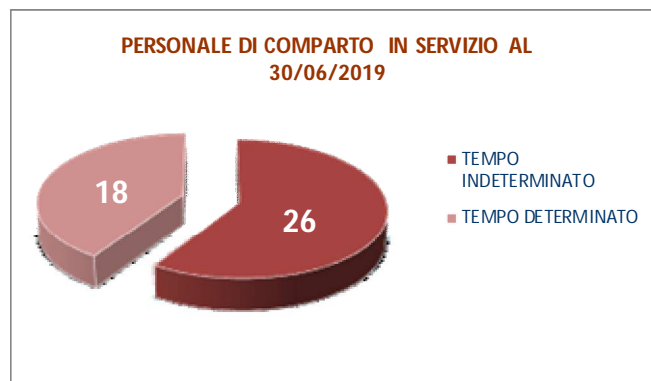
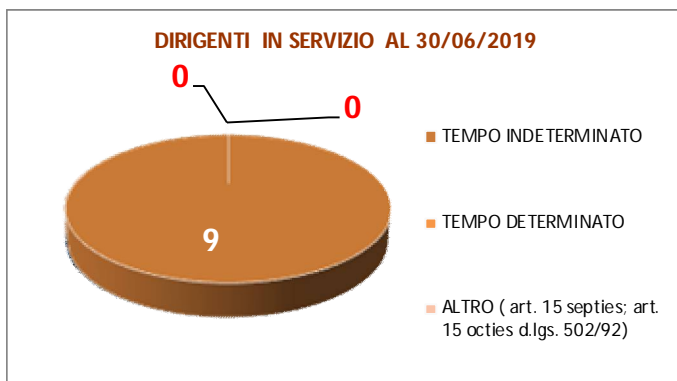
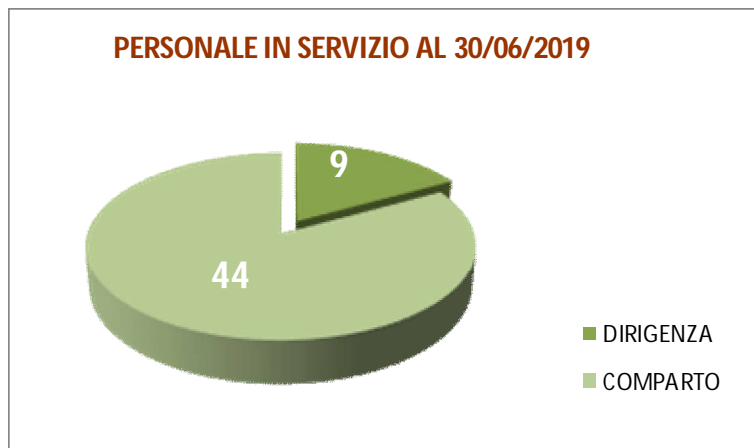
RISORSE ECONOMICHE:

Quanto alla composizione quali-quantitativa delle risorse finanziarie, risultanti dal bilancio di previsione 2019 approvato con Deliberazione del Direttore Generale 237/2018 e successivamente aggiornato con DDG 231/2019, 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 31/6/2019.





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 2019/2021 ed ulteriormente specificate, per l'anno in corso, con il Bilancio di previsione 2019, che di seguito sono aggregate per macro-ambiti di intervento strategici:

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;

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

- chiusura del progetto internazionale, oggetto di finanziamenti europei, 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), e contestuale avvio del progetto SCIROCCO Exchange;
- progetto PICC;
- progetto CCM foodianet;

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;
- 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 della corruzione, Trasparenza ed Integrità, in relazione ai quali si rinvia agli specifici obiettivi, di cui alle schede allegate.

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.

MACRO AMBITO STRUTTURA INTERNA	Organizzazione del SSR	Monitoraggio e Valutazione della performance del S.S.R.	Ricerca, Formazione, Qualità e Appropriatezza – HTA	Attività delegate dalla G.R.	Progetti	Amministrazione efficiente	Prevenzione della Corruzione, Trasparenza ed Integrità
<u>Area Valutazione e Ricerca</u>	■		■		■		■
<u>Area innovazione Sociale, Sanitaria e di Sistema CRSS</u>	■	■		■			■
<u>Area Epidemiologia e Care Intelligence</u>	■	■		■			■
<u>Area Telemedicina</u>	■	■			■		■
<u>Area Direzione Amministrativa</u>						■	■

Le strutture sono quelle articolazioni dell'Agenzia in cui si concentrano competenze professionali e risorse (umane, tecnologiche e strumentali), finalizzate allo svolgimento di funzioni di amministrazione, di programmazione e di committenza, o di produzione di prestazioni e di servizi in campo socio-sanitario. La valenza strategica e la complessità organizzativa sono gli elementi che rendono opportuna l'individuazione di una struttura. La valenza strategica è definita dal livello d'interfaccia con istituzioni o organismi esterni all'Agenzia, dal volume delle risorse da allocare, dalla rilevanza del problema, dal livello d'intersettorialità che caratterizza gli interventi, dal livello di autonomia e di responsabilità che è necessario assicurare per un appropriato, efficace ed efficiente assolvimento della funzione. La complessità organizzativa è definita dalla numerosità e dalla eterogeneità delle risorse professionali, dal dimensionamento tecnologico, dai costi di produzione, dalla gestione di centri di costo e dalla presupposta disponibilità di un budget operativo (obiettivi e risorse). Ai fini dell'accezione di "complessità organizzativa" si tiene conto anche dell'apporto complementare di professionalità, risorse e relazioni esterne. L'individuazione delle strutture, così definite, avviene sulla base del quadro complessivo risultante dalla convergenza delle variabili esposte; in particolare, le strutture si distinguono in complesse e semplici, in relazione all'intensità assunta dalle variabili citate e all'ampiezza degli ambiti di autonomia e di responsabilità

conferiti dall'Agenzia. La struttura viene caratterizzata come semplice allorché, pur in presenza degli indici sopra riportati, essa non si prevede possa raggiungere le dimensioni operative ed i requisiti di più ampia responsabilità propri della struttura complessa; essa svolge funzioni omogenee, precisamente individuabili, corrispondenti ad un delineato fabbisogno di prestazioni, non interamente coincidenti con quelle svolte dalla struttura complessa, sebbene in questa rientranti; dispone necessariamente di risorse umane, tecniche e finanziarie specificatamente dedicate, ma non ha una piena autonomia organizzativa, dipendendo, direzionalmente, dalla struttura complessa. Quest'ultima gestisce ordinariamente più centri di costo, mentre la struttura semplice, al suo interno, gestisce un solo centro tra questi ultimi. Nella delineazione delle strutture, l'Agenzia non si è vincolata al rispetto dei parametri standard regionali per l'individuazione delle strutture complesse, semplici e delle posizioni organizzative, come neppure alla normativa regionale, che impone un catalogo minimo di strutture complesse, trattandosi di linee guida che, in quanto chiaramente ancorate a valori tipici dell'azienda sanitaria locale e del presidio ospedaliero, risultano totalmente incongrue rispetto all'organizzazione peculiare richiesta dall'Agenzia, visti i compiti direttamente connessi alla programmazione sanitaria regionale, in stretto raccordo con l'Ente vigilante di riferimento, e data l'assenza di valori misurabili, quali i posti letto o il bacino di utenza/cittadinanza. Allo stesso modo, non risultano istituiti gli organismi di consultazione tipici dell'Azienda sanitaria locale, in quanto rivolti al contesto delle prestazioni sanitarie dirette erogate; peraltro, l'A.Re.S.S. annovera esclusivamente due organi istituzionali e manca delle figure del Direttore amministrativo e del Direttore sanitario, con contestuale venir meno di una serie di istituti di consultazione correlati ai detti ruoli.

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 2017-2019: 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 2019.

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 obiettivi allegate di ciascuna Area, pertanto, si completa l'albero della *performance* annuale dell'Agenzia.

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 fortemente risentito del susseguirsi di numerose procedure concorsuali che hanno assorbito per il loro espletamento gran parte della forza lavoro dell'Agenzia (seppur contemporaneamente arricchendola con le nuove immissioni in servizio).

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 Direttore Generale, tramite il Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance, 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	Gennaio 2019/ Settembre 2019	Ciascun Direttore di Area/Dirigente/incarico di funzione	- 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 2019 di cui al bilancio preventivo	Settembre 2019	Direttore Generale	-Direttore Generale - Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance
Definizione architettura Piano della Performance	Predisposizione Albero della Performance	Settembre 2019	Direttore Generale	-Direttore Generale - Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance
Definizione obiettivi strategici ed operativi annuali e triennali	Approvazione Piano della Performance dell'Agenzia ed attribuzione obiettivi ai Direttori/Dirigenti	Settembre 2019	Direttore Generale	- Direttore Generale - Direttori di Area/Dirigenti - Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance

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.

In relazione a tale 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, 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 2019, già adottato all'atto dell'approvazione del bilancio di previsione 2019 (deliberazioni del Direttore Generale 237/2018 e 231/2019), 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 2019/2021 (PTPCT), approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 21/2019. 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 e confermata anche per l'anno in corso.

Si segnala, inoltre, l'attribuzione all'Area 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 sezioni Amministrazione Trasparente – quanto dei principali profili giuridici legati all'applicazione della normativa;

Infine, viene confermata la scelta di prevedere esplicitamente almeno un obiettivo operativo assegnato al RPCT, come di seguito:

- Attuazione Sezione Trasparenza del vigente Piano Triennale per la prevenzione della corruzione: Attività di monitoraggio e controllo di competenza del Responsabile

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 secondo 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, quindi, in linea di sostanziale continuità rispetto all'assetto previsto dai precedenti Piani relativi alla soppressa Agenzia regionale sanitaria, sia dal punto di vista funzionale/contenutistico che metodologico/procedurale, assicurandone contemporaneamente 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 e riconfermato a marzo 2019;
- 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. Scheda relativa all'obiettivo operativo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.