



Deliberazione del Direttore Generale

N. 91/2020

OGGETTO: Art. 10, c. 1, lett. a), D.lgs. 150/2009 – Piano della Performance 2019-2021 – integrazione e parziale rettifica delle schede obiettivi di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 346 del 18 dicembre 2019. Inserimento di quattro unità di personale non presenti nelle schede obiettivi per mero errore materiale.

L'anno 2020 il giorno 12 del mese di maggio 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. 198/2018 avente ad oggetto “Agenzia Regionale strategica per la Salute e il Sociale (A.Re.S.S.) – Attuazione Legge Regionale Puglia n. 29 del 24 luglio 2017 – Approvazione e conferma Atto aziendale e Dotazione Organica. DGR n. 1069 del 19.06.2018”;

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 per la gestione del ciclo performance relativo all'anno 2019;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 35 del 21/2/2020, recante l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia Regionale strategica per la Salute e il Sociale della Puglia, ai sensi del d. lgs. 74/2017, a valere dalla gestione del ciclo performance 2020;

VISTE le Deliberazioni del Direttore Generale nn. 19/2019 e 214/2019 con le quali è stato designato il nuovo OIV collegiale dell'Agenzia, così come previsto dall'Atto aziendale vigente, giusta DGR n.1069 del 19 giugno 2018;

VISTA la Deliberazione ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 recante “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 17 del 31/01/2020, avente ad oggetto l'adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2020-2022;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 33 del 20/02/2020, avente ad oggetto “Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) ex art.1, comma 7, della legge 6 novembre 2012 n.190 e ss.mm.ii.”;

VISTO l'art. 1, comma 1 del Contratto Integrativo Aziendale del personale del comparto dell'Agenzia Regionale Sanitaria della Puglia – annualità economiche 2014-2015;

Sulla base di apposita istruttoria, demandata al Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance,

HA ADOTTATO

il seguente provvedimento.

Assiste con funzioni di segretario la Dott.ssa Pia Antonella Piacquadio.

Premesso che:

- allo scopo di assicurare l'efficace perseguimento delle finalità individuate agli artt. 1 e 2, del 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 redigere in coerenza con i contenuti e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
 - e. nel Piano Nazionale Anticorruzione, così come aggiornato con delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1064 del 13/11/2019, il quale (nella parte II, paragrafo 8) ribadisce che le Amministrazioni procedano 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 per la Trasparenza, 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 primo Piano Nazionale Anticorruzione il quale ha previsto, 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, nonché di rafforzamento e tutela della trasparenza ed integrità;

Rilevato che:

- 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, recentemente aggiornato ai sensi del d. lgs. 74/2017 con DDG n. 35 del 21 febbraio 2020;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 272 del 4 settembre 2019 è stato adottato il Piano della Performance 2019-2021 dell'A.Re.S.S. Puglia;
- con successiva deliberazione del Direttore Generale n. 346 del 18 dicembre 2019, sono state rimodulate le schede obiettivi relative alle attività previste in capo alle Aree e ai Servizi dell'Agenzia, nell'ambito del ciclo della performance 2019;

Atteso che:

- nel rispetto del procedimento delineato dalla normativa ed ulteriormente precisato e dettagliato dal predetto Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia (giusta DDG 88/2015), nonché alla luce delle previsioni di cui all'art. 1, comma 1 del Contratto Integrativo Aziendale del personale del comparto dell'Agenzia Regionale Sanitaria della Puglia – annualità economiche 2014-2015, tuttora immodificato, sarà avviata quanto prima la procedura di valutazione del ciclo della Performance 2019 dell'Agenzia, di concerto con l'OIV collegiale attualmente in carica;
- dall'esame approfondito della documentazione agli atti del Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance, nonché dal confronto avvenuto con il Servizio Risorse Umane e con l'OIV, è emersa la necessità di integrare 4 unità di personale a tempo determinato assegnate alle attività del Progetto NISAN e inquadrare come Collaboratori Amministrativi, Livello D, ovvero: Dott.ssa Maria Comitangelo, Dott. Nicola Girardi, Dott. Nicola Lotito, Dott.ssa Maria Spano;

Dato atto che:

- a seguito dei contatti intercorsi tra il Dipartimento Salute - presso il quale risultano dislocate le 4 unità di personale, ai fini dell'espletamento delle attività correlate al Progetto NISAN - e il Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance, è stata definita la opportuna scheda obiettivi;
- le suddette unità di personale a tempo determinato risultano assegnate in staff alla Direzione Generale dell'Agenzia e, quindi, vanno inserite tra gli obiettivi operativi afferenti all'Area di Direzione Amministrativa;
- nell'ambito del punteggio complessivo relativo agli obiettivi operativi dell'Area di Direzione Amministrativa, così come anche previsto dal Sistema di Misurazione e

Valutazione della Performance di cui alla DDG 88/2015, si rende necessario procedere anche ad una parziale modifica relativa ai soli punteggi della scheda obiettivi della Segreteria amministrativa – obiettivo operativo 8;

- da ultimo, l'art. 1, comma 1 del Contratto Integrativo Aziendale del personale del comparto dell'Agenzia Regionale Sanitaria della Puglia – annualità economiche 2014-2015, tuttora vigente, espressamente prevede: *“Il presente contratto integrativo aziendale, redatto ai sensi degli artt. 4, CCNL 1998/1999, e 4, CCNL 2002/2003, si applica a tutto il personale del comparto dell'Agenzia Regionale Sanitaria della Puglia o, comunque, in servizio presso l'Agenzia, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale in posizione di comando o di distacco, ovvero utilizzato a tempo parziale. E' escluso dall'ambito soggettivo di applicazione del presente atto il personale dipendente, di qualifica non dirigenziale, assunto ai sensi dell'art. 15-octies, d.lgs. 502/1992, per l'espletamento di specifiche attività progettuali”*;

Ritenuto, quindi, opportuno che questa Agenzia proceda, nell'esercizio del potere di autotutela amministrativa, ad inserire nelle schede obiettivi dell'Area di Direzione Amministrativa, allegate al Piano della Performance 2019-2021 (giusta deliberazione del Direttore Generale n. 346/2019), una nuova scheda relativa alle attività del Progetto NISAN, svolte dai quattro Collaboratori amministrativi a tempo determinato, Livello D, così come di seguito riportati: Dott.ssa Maria Comitangelo, Dott. Nicola Girardi, Dott. Nicola Lotito, Dott.ssa Maria Spano - essendo tale omissione un mero errore materiale e configurando una grave discriminazione per i suddetti dipendenti, lesiva della dignità professionale e preclusiva dell'accesso potenziale al beneficio economico correlato alla valutazione assegnata dal Dirigente di riferimento;

Precisato che:

- saranno parzialmente rimodulati unicamente i punteggi relativi alle attività di cui alla scheda obiettivi della Segreteria amministrativa – obiettivo operativo 8, nell'ambito dell'Area di Direzione Amministrativa;
- sarà, inoltre, inserita - sempre nell'ambito dell'Area di Direzione Amministrativa - una nuova scheda relativa alle attività del Progetto NISAN, svolte dai quattro Collaboratori amministrativi a tempo determinato, Livello D, così come di seguito riportati: Dott.ssa Maria Comitangelo, Dott. Nicola Girardi, Dott. Nicola Lotito, Dott.ssa Maria Spano;

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 le due nuove schede nell'ambito degli obiettivi operativi dell'Area di Direzione Amministrativa, allegate alla presente Deliberazione a farne parte integrante;

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

DELIBERA

1. di procedere, nell'esercizio del potere di autotutela amministrativa, ad inserire tra le schede degli obiettivi operativi dell'Area di Direzione Amministrativa - allegate al Piano della

- Performance 2019-2021 e adottate con deliberazione del Direttore Generale n. 346/2019 - una nuova scheda relativa alle attività del Progetto NISAN, svolte dai quattro Collaboratori amministrativi a tempo determinato, Livello D, così come di seguito riportati: Dott.ssa Maria Comitangelo, Dott. Nicola Girardi, Dott. Nicola Lotito, Dott.ssa Maria Spano;
2. di modificare parzialmente solo i punteggi relativi alla scheda della segreteria amministrativa – obiettivo operativo 8;
 3. di adottare le due nuove schede degli obiettivi operativi afferenti all'Area di Direzione Amministrativa, contenenti le rettifiche dei soli errori materiali di cui in narrativa, allegate alla presente Deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
 4. di demandare all'Area di Direzione Amministrativa – Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance - l'onere di trasmissione del presente provvedimento all'Organismo Indipendente di Valutazione;
 5. 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 – Piano della Performance;
 6. 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, quindi, 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, e 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

I.d.F. Servizio Affari Istituzionali, Integrità e Performance

Il Direttore Generale
F.to Dott. Giovanni Gorgoni

Il Segretario

F.to Dott.ssa 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 12.05.2020

Bari, 12.05.2020

Il Segretario
F.to Dott.ssa Pia Antonella Piacquadio

SCHEDA PERFORMANCE

DIRIGENTE:	Staff Direzione generale - Area Direzione Amministrativa: Dott.ssa Caterina Navach - Dott. Giovanni Gorgoni	Tipo Obiettivo:	OPERATIVO 8
Obiettivo:	Gestione Segreteria amministrativa	Peso Obiettivo (max 25,0):	2,0

SEZIONE A	AZIONI PROGRAMMATE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL' OBIETTIVO		PERSONALE ASSEGNATARIO	INDICATORE DI MISURAZIONE PREVISTO (QUALITATIVO/QUANTITATIVO)	TARGET MISURABILE ATTESO	DATA CONSEGUIMENTO PREVISTA	PESO ATTRIBUITO ALL'AZIONE
	Az. 1	Assistenza Commissario Straordinario: supporto logistico.	Volpe	quantitativo	documentazione in atti	31/12/2019	0,50
	Az. 2	Gestione protocollo IN/OUT e smistamento interno corrispondenza.	Scalera	qualitativo	regolare svolgimento servizio protocollo	31/12/2019	0,50
	Az. 3	Tenuta ed aggiornamento Albo Pretorio on-line e archivi documentali.	De Marco/Scalera	qualitativo	tempestivo (tempo medio: cinque giorni lavorativi dalla ricezione del documento)	31/12/2019	0,50
	Az. 4	Supporto all'Organo deliberante dell'Agenzia	Cucinella/Piacquadio	quantitativo	svolgimento Funzioni di supporto alle attività dell'Organo Deliberante	31/12/2019	0,50
PESO TOTALE AZIONI							2,00

SEZIONE B	RISULTATI RAGGIUNTI PER AZIONE		PERCENTUALE DI COMPLETAMENTO RAGGIUNTA	PUNTEGGIO CONSEGUITO (PRODOTTO PESO PER PERCENTUALE DI COMPLETAMENTO)
	Az. 1			
	Az. 2			
	Az. 3			
	Az. 4			
PUNTEGGIO TOTALE AZIONI				-

SEZIONE C	ANNO CONSIDERATO	PERCENTUALE COMPLESSIVA DI COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO COMPLESSIVO CONSEGUITO
	2019		



SCHEDA PERFORMANCE

DIRIGENTE:	Area di Direzione Amministrativa - Staff Direzione Generale: Dott.ssa Caterina Navach, Dott. Giovanni Gorgoni	Tipo Obiettivo:	OPERATIVO
Obiettivo:	Gestione Area Amministrativa Progetto NISAN	Peso Obiettivo (max 25,0):	1,0

SEZIONE A	AZIONI PROGRAMMATE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBBIETTIVO		PERSONALE ASSEGNATARIO	INDICATORE DI MISURAZIONE PREVISTO (QUALITATIVO/QUANTITATIVO)	TARGET MISURABILE ATTESO	DATA CONSEGUIMENTO PREVISTA	PESO ATTRIBUITO ALL'AZIONE
	Az. 1	Armonizzazione dei tracciati record relativi al personale delle Aziende Sanitarie che aderiscono al progetto NISAN (dati di organico medio ed ore timbrate).	Comitangelo, Girardi, Lotito, Spano	qualitativo/quantitativo	Documentazione in Atti (tabella excel normalizzata)	31/12/2019	0,5
	Az. 2	Predisposizione del tracciato record regionale (definitivo per Azienda, Predisio Ospedaliero e Territorio)	Comitangelo, Girardi, Lotito, Spano	qualitativo/quantitativo	Documentazione in Atti (tabella excel normalizzata)	31/12/2019	0,5
	Az. 3						
	Az. 4						
	Az. 5						
PESO TOTALE AZIONI							1,0

SEZIONE B	RISULTATI RAGGIUNTI PER AZIONE		PERCENTUALE DI COMPLETAMENTO RAGGIUNTA	PUNTEGGIO CONSEGUITO (PRODOTTO PESO PER PERCENTUALE DI COMPLETAMENTO)	
	Az. 1				
	Az. 2				
	Az. 3				-
	Az. 4				-
	Az. 5				-
PUNTEGGIO TOTALE AZIONI					-

SEZIONE C	ANNO CONSIDERATO	PERCENTUALE COMPLESSIVA DI COMPLETAMENTO	PUNTEGGIO COMPLESSIVO CONSEGUITO
	2019		0,0%