



12 GEN. 2023

Data

Protocollo N° 20438 Class: 6900 Fasc.

Allegati N° 1

Oggetto: Trasmissione DGR 1717 del 30/12/2022 Adeguamento regionale, in relazione alle aziende e agli enti del Servizio sanitario regionale, ai principi normativi nazionali per l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

Ai Direttori Generali
delle Aziende UU.LL.SS.SS. del Veneto

Al Direttore Generale
dell'Azienda Ospedale-Università di Padova

Al Direttore Generale
dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata
di Verona

Al Direttore Generale
dell'Istituto Oncologico Veneto

Al Direttore Generale
di Azienda Zero

LORO SEDI

Con riferimento all'introduzione del Piano Integrato di Organizzazione e Attività (PIAO), si trasmette la DGR 1717 del 30/12/2022 con la quale si forniscono le linee guida alle aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale per la predisposizione del Piano.

L'art. 6 del D.L. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 al comma 7 bis ha precisato, infatti, che "Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6."

Con tale ottica è stato elaborato uno specifico allegato che fornisce le indicazioni di elaborazione del piano sistematizzando i diversi provvedimenti regionali che si occupano degli argomenti contenuti nel PIAO.

Area Sanità e Sociale

Direzione Risorse Umane del SSR

S.Polo, 2514 - 30125 Venezia Tel. 041/2793488-3434

PEC: area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it e-mail: risorseumanessr@regione.veneto.it



Sono stati già organizzati specifici incontri con le aziende e gli enti del SSR per favorire la condivisione di un approccio comune e lo sviluppo di strumenti che possano rappresentare un vero valore aggiunto, favorendo una cultura “nuova” della programmazione.

Si ricorda che il Piano dev'essere predisposto esclusivamente in formato digitale e pubblicato sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione nonché sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri attraverso il portale dedicato.

La mancata approvazione del Piano entro la scadenza del 31 gennaio di ogni anno comporta il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

E' solo il caso di ricordare l'importanza di coinvolgere gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) data la loro strategicità nella fase di supporto al funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni nonché degli importanti compiti assegnati a tale organismo che non subiscono modifiche legislative.

Distinti saluti

Il Direttore
Direzione Risorse Umane SSR
Dott. Claudio Costa

Direzione Risorse Umane del SSR
Direttore di Direzione: Dott. Claudio Costa
U.O. Relazioni sindacali, monitoraggio dotazioni, fabbisogni e costi
Direttore: Dott.ssa Patrizia Bonesso
Istituzionale: risorseumanessr@regione.veneto.it

Area Sanità e Sociale

Direzione Risorse Umane del SSR
S.Polo, 2514 – 30125 Venezia Tel. 041/2793488-3434

PEC: area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it e-mail: risorseumanessr@regione.veneto.it



Proposta n. 2243 / 2022

PUNTO 63 DELL'ODG DELLA SEDUTA DEL 30/12/2022

ESTRATTO DEL VERBALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 1717 / DGR del 30/12/2022

OGGETTO:

Adeguamento regionale, in relazione alle aziende e agli enti del Servizio sanitario regionale, ai principi normativi nazionali per l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e ai contenuti del Piano tipo definito con Decreto Interministeriale n. 132 del 30 giugno 2022. Art. 6, comma 7-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.



COMPONENTI DELLA GIUNTA REGIONALE

Presidente	Luca Zaia	Presente
Vicepresidente	Elisa De Berti	Presente
Assessori	Gianpaolo E. Bottacin	Presente
	Francesco Calzavara	Presente
	Federico Caner	Presente
	Cristiano Corazzari	Assente
	Elena Donazzan	Presente
	Manuela Lanzarin	Presente
Segretario verbalizzante	Roberto Marcato	Presente
	Lorenzo Traina	Presente

RELATORE ED EVENTUALI CONCERTI

MANUELA LANZARIN

STRUTTURA PROPONENTE

AREA SANITA' E SOCIALE

APPROVAZIONE

Sottoposto a votazione, il provvedimento è approvato con voti unanimi e palesi.





OGGETTO: Adeguamento regionale, in relazione alle aziende e agli enti del Servizio sanitario regionale, ai principi normativi nazionali per l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e ai contenuti del Piano tipo definito con Decreto Interministeriale n. 132 del 30 giugno 2022. Art. 6, comma 7-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

NOTE PER LA TRASPARENZA:

Con il presente provvedimento, a seguito dell'introduzione del Piano Integrato di Organizzazione e Attività (PIAO) e della previsione di adeguamento a livello regionale del piano stesso, si forniscono specifiche indicazioni alle aziende e gli enti del SSR al fine di semplificare ed omogeneizzare l'elaborazione di un documento che assorbe una serie di piani già previsti come obbligatori per le pubbliche amministrazioni e che confluiscono, anche in termini di scadenze, nel PIAO.

Il relatore riferisce quanto segue.

L'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 prevede che *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.”*

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e si sviluppa in una logica ampia di programmazione assorbendo una serie di Piani già previsti da disposizioni normative che ora vengono accorpate in un unico documento che favorisce la visione d'insieme allineando eventuali differenti scadenze.

Il Piano nasce nel più ampio contesto dei provvedimenti legati al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che, in più forme, richiede uno slancio innovativo e una revisione delle logiche di programmazione con spirito di profondo snellimento delle modalità operative. La scelta di assorbimento di diversi piani previsti da normative differenti risponde alla necessità di razionalizzare la disciplina in un'ottica di massima semplificazione racchiudendo più documenti in un unico atto sviluppato con una visione d'insieme ancora maggiore.

In particolare il citato articolo 6 del D.L. 80/2021 prevede che il Piano contenga:

“a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;



c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Nel medesimo articolo 6 del D.L. 80/2021 si dispone che con uno o più D.P.R. vengano individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione e che il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata, adotti un Piano tipo quale strumento di supporto alle amministrazioni.

Con Decreto del Presidente della Repubblica 24 Giugno 2022, n.81 è stato definito, dunque, il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" che, all'art. 1, recita:

"1. [...] sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);

c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

2. Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.



Con Decreto n. 132 del 30 giugno 2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica è stato, inoltre, elaborato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” prevedendo che *“Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.”*

All'interno di questo quadro nazionale va considerato che lo stesso art. 6 del D.L. 80/2021, al comma 7 bis ha precisato che *“Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.”*

Tutto ciò premesso la Regione del Veneto ritiene di cogliere l'opportunità di adeguare le disposizioni fornite a tutte le pubbliche amministrazioni alle specificità delle Aziende e degli Enti del SSR fornendo delle linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione con l'obiettivo di favorire il quadro di armonizzazione dei diversi documenti che entrano a far parte del Piano e che, in alcuni casi, sono legati a specifici provvedimenti regionali e scadenze diversificate.

L'obiettivo principale è favorire il percorso di progressivo superamento dei piani che vengono assorbiti sviluppando una logica di visione sintetica che permetta di collegare le diverse finalità delle sezioni e allineare gli strumenti che compongono la Programmazione Regionale ed Aziendale.

Lo stesso Consiglio di Stato (Sezione Consultiva per gli atti normativi – Adunanza di Sezione dell'8 febbraio 2022 e del 17 febbraio 2022 – n. 00506/2022) si è pronunciato in merito per sottolineare come:

“la sfida operativa sembra essere costituita dalla capacità del Piao di affermarsi come strumento di effettiva semplificazione. Uno strumento che non deve costituire ciò che nella pratica internazionale viene definito un ulteriore “layer of bureaucracy”, ovvero un adempimento formale aggiuntivo entro il quale i precedenti piani vanno semplicemente a giustapporsi, mantenendo sostanzialmente intatte, salvo qualche piccola riduzione, le diverse modalità di redazione (compresa la separazione tra i diversi responsabili) e sovrapponendo l'ulteriore onere – layer, appunto – di ricomporli nel più generale Piao. Al contrario, il Piao, nella ratio dell'art. 6, sembra dover costituire uno strumento unitario, “integrato”, che sostituisce i piani del passato e li “metabolizza” in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, crosscutting, che consenta un'analisi a 360 gradi dell'amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare. Pertanto, il Piao dovrebbe porsi nei confronti dei piani preesistenti come uno strumento di riconfigurazione e integrazione.”

Considerato che la ratio di tale raggruppamento è quella di favorire la coerenza dei contenuti dei diversi documenti di programmazione all'interno, anche, della programmazione finanziaria che ne rappresenta il necessario supporto, si ritiene di utilizzare lo schema tipo predisposto a livello nazionale inserendovi gli specifici riferimenti amministrativi regionali.

Si ritiene, inoltre, di voler cogliere l'opportunità di rafforzare ulteriormente la coerenza tra i documenti programmatori aziendali e quelli regionali, in primis il Piano Socio Sanitario Regionale, da cui deriva l'intero sviluppo delle azioni strategiche delle aziende sanitarie in una visione complessiva del sistema sanitario regionale.

Al fine, inoltre, di allineare il più possibile i cicli di misurazione e controllo della Regione e delle Aziende Sanitarie si ritiene che debbano essere definiti gli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi per le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale di competenza della giunta regionale entro il 31 dicembre di ogni anno e ne venga valutato il raggiungimento entro il 31 maggio dell'anno successivo.

Coerentemente con quanto proposto è auspicabile si svolgano almeno due incontri di monitoraggio annui, orientativamente nei mesi di marzo-aprile e settembre-ottobre al fine di fornire alle aziende sanitarie elementi utili per le fasi del ciclo di valutazione della performance aziendale.

A conferma del necessario collegamento con la programmazione finanziaria la normativa precisa che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il



termine di per la presentazione del PIAO e' differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

L'elaborazione del Piano dovrà essere garantita in linea con la struttura prevista nelle "Linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione delle Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale" allegate al presente provvedimento (**Allegato A**) rispettando la scadenza del 31 gennaio di ogni anno al fine di garantire la visione d'insieme. Il Piano dev'essere predisposto esclusivamente in formato digitale e pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.

L'invito è quello di sviluppare uno strumento quanto più possibile sintetico e snello, che minimizzi il lavoro formale ed eviti di replicare i piani preesistenti.

Con riferimento all'eventuale mancata approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il medesimo art. 6 del D.L. 80/2021 conferma l'impianto sanzionatorio previsto per la mancata adozione dei Piani assorbiti dallo stesso PIAO; in particolare al comma 7 prevede che:

"In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114." che, nello specifico prevedono:

"è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica."

"salvo che il fatto costituisca reato, applica, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento."

Considerata l'importanza strategica del PIAO e la necessità di coordinamento di obiettivi e funzioni a livello regionale, l'Area Sanità e Sociale promuoverà l'implementazione e lo sviluppo di materiali condivisi tra tutte le Aziende e gli Enti del SSR per l'omogeneizzazione dei contenuti minimi, avvalendosi anche del supporto di Azienda Zero.

Si ritiene, infine, di incaricare il Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale di presentare alla Giunta Regionale una proposta di aggiornamento dei contenuti della DGR 16 febbraio 2016, n. 140 "Organismi Indipendenti di Valutazione delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale. Approvazione delle Linee guida relative alla costituzione, al funzionamento e alle competenze attribuite agli Organismi predetti, in conformità alle disposizioni nazionali e regionali in materia. DGR n. 84/CR del 15/10/2015 (L.R. 22/2011, art. 1, comma 2)" in coerenza con quanto definito dalla presente deliberazione.

Per quanto sopra esposto, si propone l'approvazione delle "Linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione delle Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale" (**Allegato A**), che costituiscono parte integrale e sostanziale del presente atto.

Il relatore conclude la propria relazione e propone all'approvazione della Giunta regionale il seguente provvedimento.



LA GIUNTA REGIONALE

UDITO il relatore, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato, con i visti rilasciati a corredo del presente atto, l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale, e che successivamente alla definizione di detta istruttoria non sono pervenute osservazioni in grado di pregiudicare l'approvazione del presente atto;

VISTO il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
VISTO il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
VISTO l'articolo 2, comma 594, lettera a), della Legge 24 dicembre 2007, n. 244;
VISTO il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
VISTA la Legge 6 novembre 2012, n. 190;
VISTO il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114;
VISTA la Legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificata dall'art. 263, co. 4-bis, del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla Legge 17 luglio 2020, n. 77;
VISTO il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;
VISTO il Decreto Interministeriale 30 giugno 2022, n. 132;
VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24 Giugno 2022;
VISTA la L.R. 25 ottobre 2016, n. 19;
VISTA la L.R. 28 dicembre 2018, n. 48;
VISTA la DGRV n. 2215 del 20 dicembre 2011;
VISTA la DGRV n. 140 del 26 febbraio 2016;
VISTA la DGRV n. 231 del 6 marzo 2018;
VISTA la DGRV n. 677 del 15 maggio 2018;
VISTO l'articolo 2, comma 2, lett. o), della L.R. 31 dicembre 2012, n. 54.

DELIBERA

1. di approvare le disposizioni ed i principi contenuti in premessa, non richiamati espressamente nel presente dispositivo;
2. di approvare le "Linee guida per la predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione delle Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale" che, allegate al presente atto (**Allegato A**), ne costituiscono parte integrante e sostanziale;
3. di stabilire che gli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi per le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale di competenza della Giunta Regionale siano definiti entro il 31 dicembre di ogni anno e che ne venga valutato il raggiungimento entro il mese di maggio dell'anno successivo;
4. di incaricare il Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale di presentare alla Giunta Regionale una proposta di aggiornamento dei contenuti della DGR n. 140 del 26 febbraio 2016 in coerenza con quanto definito dalla presente deliberazione;
5. di dare atto che la presente deliberazione non comporta spesa a carico del bilancio regionale;
6. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33;
7. di pubblicare il presente atto nel Bollettino Ufficiale della Regione.

IL VERBALIZZANTE
Segretario della Giunta Regionale
f.to - Dott. Lorenzo Traina -





SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Riferimenti a provvedimenti regionali	Eventuali contenuti aggiuntivi o indicazione regionali
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		DGR n.140 del 16 febbraio 2016	In questa sezione possono essere riportate sinteticamente alcune informazioni che delineano le generalità dell'azienda sul territorio servito e sulla popolazione. I contenuti essenziali proposti sono corrispondenti alla sezione 2. "il quadro di riferimento" paragrafo a) "L'Azienda in cifre" di pagina 12 dell'allegato A della dgr 140/2016.
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	<p>- In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. L'amministrazione, inoltre, esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL). Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:</p> <p>a) Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.?)</p> <p>b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico (obiettivo strategico)?</p> <p>c) A chi è rivolto (stakeholder)?</p> <p>d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?</p> <p>e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico (dimensione e formula di impatto sul livello di benessere)?</p> <p>f) Da dove partiamo (baseline)?</p> <p>g) Qual è il traguardo atteso (target)?</p> <p>h) Dove sono verificabili i dati (fonte)?</p> <p>Esempio: per favorire la creazione di Valore Pubblico di un territorio in termini di sviluppo turistico sostenibile, una Regione potrebbe programmare strategie di sviluppo economico (indicatore di impatto economico: indotto economico imprese turistiche territorio) e di sviluppo sociale (indicatore di impatto sociale: n. occupati in imprese turistiche territorio), compatibile con strategie di rispetto ambientale (indicatore di impatto ambientale: emissione di CO2).</p> <p>Gli indicatori di outcome/impatti, anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL), non si applicano ai Comuni.</p>		In questa sotto-sezione possono essere sinteticamente riportati i contenuti relativi a: - obiettivi per lo sviluppo sostenibile definiti nell'Agenda ONU 2030 (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030) esplicitati all'interno dei documenti programmatori regionali. Tra i documenti che già definiscono tali obiettivi si ricordano il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza declinato nel Piano operativo regionale e il Piano Regionale della Prevenzione. - accessibilità dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità e elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare che possono trovare corrispondenza in specifici obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi delle Aziende e Istituti del SSR
2.2. Performance	<p>Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo. La sottosezione si può costruire, a titolo esemplificativo, rispondendo alle seguenti domande:</p> <p>a) Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (Obiettivo)</p> <p>b) Chi risponderà dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?</p> <p>c) A chi è rivolto (stakeholder)?</p> <p>d) Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (contributor)?</p> <p>e) Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?</p> <p>f) Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?</p> <p>g) Da dove partiamo (baseline)?</p> <p>h) Qual è il traguardo atteso (target)?</p>	DGR n.140 del 16 febbraio 2016	In questa sotto-sezione possono essere riportati sinteticamente i contenuti e le fasi in cui si articola il ciclo di gestione della performance dell'amministrazione. I contenuti essenziali proposti sono corrispondenti a quanto indicato nell'allegato A della dgr 140/2016 relativamente al Piano della Performance pag 11 e seguenti. In linea con la Circolare n. 2 Dipartimento della



SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Riferimenti a provvedimenti regionali	Eventuali contenuti aggiuntivi o indicazione regionali
	<p>i) Dove sono verificabili i dati (fonte)?</p> <p>Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore); • obiettivi di digitalizzazione; • obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza; • obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi • obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione; • obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. <p>Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.</p> <p>Esempio: per favorire il raggiungimento dei suddetti obiettivi strategici, l'ente locale dovrebbe programmare obiettivi operativi specifici a essi funzionali, come l'aumento delle imprese turistiche green del territorio (indicatore di efficacia quantitativa: n. imprese turistiche), a seguito di bandi di finanziamento (indicatore di efficienza: € finanziamenti / € imprese turistiche beneficiarie) a favore di imprese turistiche che rispettino standard eco-sostenibili (indicatore di efficacia qualitativa: % rispetto standard green), creando un portale digitale dedicato per chiedere/erogare/monitorare i finanziamenti (indicatore di salute digitale: % servizi digitalizzati)</p>		<p>Funzione Pubblica dell'11/10/2022 è opportuno inserire in questa sezione specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.</p>
<p>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</p>	<p>La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.</p> <p>Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. • Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2, possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa. • Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.). • Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo). • Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione. • Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure. • Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato. 		<p>In questa sezione è necessario fare riferimento alle disposizioni ANAC più recenti in materia.</p>



613580d7



SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Riferimenti a provvedimenti regionali	Eventuali contenuti aggiuntivi o indicazione regionali
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	<p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organigramma; • livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165; • ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio; • altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati. 		<p>In questa sezione può essere riportato quanto inserito nel più recente atto aziendale in termini di organigramma approvato e modelli organizzativi adottati.</p>
3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).</p> <p>In particolare, la sezione deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); • gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; • i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione). 		<p>In questa sezione può essere riportato il POLA aggiornato, eventuali specifici provvedimenti aziendali che regolamentano il lavoro agile o la modalità operativa cui si ricorre per regolarne l'utilizzo.</p>
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Gli elementi della sottosezione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti; • Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori: <p>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;</p> <p>b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;</p> <p>c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.</p> <p>In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: <p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;</p> <p>b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;</p> • Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a: <p>a) soluzioni interne all'amministrazione;</p> <p>b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;</p> <p>c) meccanismi di progressione di carriera interni;</p> <p>d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);</p> <p>e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;</p> <p>f) soluzioni esterne all'amministrazione;</p> <p>g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);</p> <p>h) ricorso a forme flessibili di lavoro;</p>	<p>DGR 677 del 15 maggio 2018 DGR 2215 del 20 dicembre 2011</p>	<p>In questa sezione possono essere riportati i contenuti predisposti per il Piano triennale del Fabbisogno di personale secondo l'impostazione prevista dalla DGR 677/2018 sia in termini di tabelle che di relazione illustrativa delle politiche del personale. Si ricorda che i PTFP sono oggetto di preventiva approvazione da parte dell'area sanità e sociale al fine della verifica del rispetto dei limiti di spesa del personale. E' necessario inserire anche i riferimenti al Piano Formativo aziendale in termini di logiche perseguite.</p>



613580d7



SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Riferimenti a provvedimenti regionali	Eventuali contenuti aggiuntivi o indicazione regionali
	i) concorsi; l) stabilizzazioni. • Formazione del personale a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.		
4. MONITORAGGIO	In questa sezione dovranno essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale da OIV/Nucleo di valutazione.		I contenuti essenziali proposti per la parte riguardante il Valore pubblico riportano gli strumenti di monitoraggio propri dei documenti citati. Relativamente alle rilevazioni della soddisfazione possono essere descritti i progetti regionali afferenti al sistema coordinato per la valutazione e la valorizzazione di qualità del SSSR (dgr 49/2022), in particolare quelli relativi alla qualità percepita. I contenuti essenziali proposti per la parte riguardante la performance sono corrispondenti a quanto indicato relativamente al Piano della Performance sezione 5.b.iv "reporting e valutazione" di pagina 17 dell'allegato A della dgr 140/2016.



613580d7

