

DELIBERA N. 50 DEL 14.10.2021

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE (PP) PER IL TRIENNIO 2021/2023.

Il Direttore

Vista la L.R. n. 6 del 30 aprile 2009 e s.m.i., che all'art. 25, ha definito finalità, compiti, organi, organizzazione e risorse finanziarie dell'Agenzia Sanitaria Regionale Abruzzo;

Vista la Deliberazione della Giunta Regionale dell'Abruzzo n. 136 del 15.03.2021, con la quale il sottoscritto Dott. Pierluigi Cosenza è stato nominato Direttore dell'Agenzia Sanitaria Regionale – ASR Abruzzo, a decorrere dal 24.03.2021, per la durata di tre anni;

Visto il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e s.m.i.

Vista la L.R. 8 Aprile 2011, n. 6 e successive modificazioni, con la quale la Regione Abruzzo ha adeguato il proprio ordinamento ai principi contenuti nel citato D. Lgs. 150/2009 disciplinando la misurazione e valutazione delle strutture amministrative regionali ed in particolare:

- l'art. 2 che definisce il ciclo di gestione delle prestazioni;
- l'art. 5 che prevede l'adozione di un sistema di misurazione e valutazione dei risultati;

Vista la D.G.R. n. 816 del 3.12.2012 e s.m.i. che ha approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione dei Risultati, applicabile, in quanto compatibile all'ASR, ai fini della valutazione annuale delle prestazioni;

Richiamata la Legge 4 Marzo 2009, n. 15 recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Considerato che il D.lgs 74/ 2017 ha novellato il D.Lgs n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento – per quanto attiene la misurazione, la valutazione e trasparenza della performance, agli articoli 3,4, 5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;

Vista la delibera n. 113 del 22 febbraio 2018 con la quale la Regione Abruzzo ha adeguato il proprio ordinamento ai principi contenuti negli articoli 3,4, 5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1 del D.lgs 74/2017;

Premesso

- che l'art.10 del D.Lgs. n.150/2009 così come modificato dal D.lgs 74/2017 prevede che le amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, redigono e pubblicano ogni anno il Piano della Performance, un documento programmatico triennale, che rappresenta la prima fase del ciclo di gestione della performance che definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle

risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

- che la Delibera n. 112/2010, integrata con delibera n. 1/2012, con la quale l'ANAC ha fornito indicazioni sul miglioramento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance e sulla struttura e modalità di redazione del Piano;

- che la legge 6 novembre 2012 n.190, ha introdotto strumenti per la prevenzione e la repressione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni;

- con delibera n. 6/2013 l'ANAC ha ribadito il collegamento tra il Piano della Performance e il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio, nonché il coordinamento ed integrazione fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, all'integrità e anticorruzione;

- con la successiva deliberazione n. 72/2013 l'ANAC ha ribadito il coordinamento del PTPC con gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione e con il Piano della Performance;

Rilevato che, secondo quanto previsto dall'art. 10 c. 1 del D. Lgs. 150/2009 così come modificato dal D.lgs 74/2017, il Piano è redatto allo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance" e pertanto l'elaborazione dello stesso deve essere orientato su precise finalità, contenuti, e principi generali che di seguito vengono illustrati:

- a) Finalità: il Piano delle Performance è lo strumento di avvio al ciclo di gestione della performance, è un documento programmatico triennale, in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e target su cui poi si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance esso pertanto assicura tre finalità: 1) la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi, nonché la l'articolazione complessiva degli stessi; 2) la comprensibilità della rappresentazione della performance in esso infatti viene esplicitato il legame che sussiste tra la missione istituzionale dell'ASR le strategie, gli obiettivi, e gli indicatori rendendo esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'ASR intende apportare attraverso la propria azione; 3) attendibilità della rappresentazione della performance: quindi la sua verificabilità ex post attraverso un processo di pianificazione metodologicamente corretto;
- b) Contenuti: all'interno del Piano della Performance vanno riportati gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi; gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance e gli obiettivi assegnati al personale e i relativi indicatori;
- c) Principi generali: trasparenza, immediata intellegibilità, veridicità e verificabilità, partecipazione, coerenza interna ed esterna, orizzonte pluriennale;

Rilevato inoltre che, nella definizione del Piano occorre tenere conto di due elementi: 1. Collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio; 2. la gradualità nell'adeguamento ai principi ed il miglioramento continuo;

Dato atto che:

- il coordinamento e l'integrazione fra gli ambiti relativi alla performance, alla trasparenza, all'integrità e anticorruzione sono stati attuati attraverso la previsione di specifici obiettivi finalizzati a incentivare la realizzazione delle misure previsti nei rispettivi Piani;
- gli obiettivi, gli indicatori, e i target contenuti nel piano della performance sono coerenti con il processo ed i contenuti della programmazione economico-finanziaria e di bilancio;

Ritenuto di coordinare e confermare, con l'adozione del presente provvedimento, gli obiettivi specifici in materia di anticorruzione e trasparenza, riverberando gli stessi, negli obiettivi del personale dell'ASR, in conformità a quanto previsto nel Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza dell'ASR;

Richiamate le Delibere ASR n. 64 del 24.08.2018, n. 44 del 30.08.2019 e n. 15 del 17.12.2020 recanti i Piani delle Performance (PP) dell'ASR;

Richiamata la nota Prot.n. RA/242139/2021 del 09.06.2021 con cui sono stati assegnati al Direttore dell'ASR gli obiettivi strategici triennali ed annuali con indicatori e target;

Considerato che si rende necessario adottare il Piano delle Performance anni 2021-2023 dell'ASR;

Visto il Piano delle Performance 2021-2023 allegato e parte integrante al presente atto, articolato altresì in schede allegate contenenti gli obiettivi strategici ed operativi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance e gli obiettivi assegnati al personale dell'ASR;

Ritenuto pertanto di dotare l'ASR del suddetto Piano triennale della Performance 2021-2023 annualità 2021 unitamente alle corrispondenti schede allegate al fine di definire gli obiettivi strategici, gestionali, e i criteri di valutazione della performance organizzativa ed individuale tale da consentire di svolgere al personale dell'ASR i loro compiti in modo puntuale ed efficace;

DELIBERA

*per le motivazioni e precisazioni espresse in narrativa
che qui si intendono integralmente trascritte ed approvate*

1. **di adottare** il Piano Triennale della Performance anni 2021-2023 e le relative schede allegate al presente atto, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. **di trasmettere** il presente provvedimento alle OO.SS. maggiormente rappresentative e all'OIV;
3. **di stabilire che** l'indennità verrà quantificata in misura corrispondente alla valutazione in base proporzionale alla percentuale riportata nelle apposite schede di valutazione del dipendente (% performance organizzativa ed individuale) effettuata dal Direttore dell'ASR ed allegate al presente provvedimento, rispetto all'importo massimo previsto per ciascuna Sezione e per ciascun dipendente;
4. **di pubblicare** il presente provvedimento sul sito web dell'ASR-Abruzzo www.asrabruzzo.it sezione Albo Pretorio e sulla Sezione *Amministrazione Trasparente*, ai sensi del D.lgs 33/2013 e s.m.i.; e di inviare copia del presente provvedimento al Revisore Legale;
5. **di attribuire** al presente provvedimento immediata esecutività.



**Il Direttore
Pierluigi Cosenza**





Piano della performance (Triennale) Anni 2021-23

**Coerente con le Linee Guida ai sensi del Decreto Legislativo n. 150/2009
modificato dal D.Lgs n. 74/2017 - L. n. 141/2011- Legge Regionale n°6/
2011 – D.G.R. n. 113/2018**

1. DEFINIZIONI E FINALITA'

- Performance organizzativa ed individuale

Il presente Piano della Performance viene aggiornato per gli anni 2021-2023, in armonia con le specificità dell'Agenzia Sanitaria Regionale (ASR), allo scopo di dare attuazione ai principi generali di cui al Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009 così come modificato dal D.lgs 74/2017 in "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".

Per quanto necessario, questo Piano riporta le stesse specifiche dei precedenti Piani triennali aggiornati annualmente; si fa riferimento sostanzialmente al primo piano varato nell'anno 2013, dal quale si riparte per definire l'intero impianto metodologico. Anche il Piano attuale, naturalmente, è in linea con quanto indicato dalla Legge Regione Abruzzo n. 6 del 8 aprile 2011 – Norme in materia Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali - la cui applicazione avviene limitatamente alle norme di principio, come riportato all'art.1.

Con questo documento la Direzione generale detta la disciplina generale in base alla quale realizzerà il ciclo di gestione della performance del 2021 e seguenti e tutto l'insieme degli adempimenti compresi nel Sistema di misura a suo tempo varato, ovvero gli strumenti funzionali alla prescritta valutazione delle prestazioni e dei risultati.

La finalità da perseguire resta il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Agenzia, perseguito attraverso la massima valorizzazione dei dipendenti, sia con riguardo alle competenze professionali, tecniche e gestionali che della capacità di raggiungere i risultati da parte delle strutture o Uffici (performance organizzativa). Ciò si abbina con la performance individuale misurabile tramite la valorizzazione differenziale del merito all'interno dell'equipe di appartenenza. Grazie al sistema di cui sopra, l'ASR potrà procedere all'erogazione meritocratica dei premi, nel rispetto dei principi dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Nell'arco temporale del Piano triennale della performance, a cadenza annuale, si sviluppa Il Ciclo di gestione della performance che si svolge in forma coerente con quanto previsto dalla legislazione regionale vigente con particolare riferimento alle norme in materia di programmazione finanziaria e di bilancio; si concretizza tecnicamente attraverso un sistema di coinvolgimento delle strutture (Direzione Generale/Uffici) coerente, per quanto necessario, coi principi del processo di budget.

Sistema Agenziale di Misura e Valutazione della Performance

Gli strumenti di misurazione e valutazione della performance aventi conseguenze sul rapporto di lavoro del personale dipendente sono disciplinati nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) vigenti, fatta comunque salva l'applicazione delle norme di legge aventi carattere imperativo e inderogabile. Si ribadisce che la *performance* è il contributo (risultato e modalità di raggiungerlo) che un'entità organizzata (un gruppo di individui, una unità organizzativa, un ufficio pubblico) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi prefissati ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni dell'organizzazione ASR Abruzzo nell'ambito del Sistema sanitario regionale. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (%) e, quindi, attraverso appositi indicatori, si presta ad essere misurata e gestita.

- **La performance organizzativa** è il risultato che una delle tre sezioni in cui si articola l'ASR apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission*, essa è condizionata dalla complessità degli obiettivi più alti e generali individuati dalla Direzione strategica per la soddisfazione dei bisogni degli utenti istituzionali gli stakeholders interni ed esterni. (schede allegato 1-2-3 corrispondenti alle tre Sezioni dell'ASR). Il premio correlato alla performance organizzativa è pari 30%.
- **La performance individuale**, invece, corrisponde al contributo che un singolo individuo apporta al raggiungimento degli obiettivi specifici della Sezione di appartenenza. (Scheda allegata di valorizzazione individuale). Il premio correlato alla performance individuale è pari al 70%.

Della natura e complessità di tali obiettivi il "Direttore Generale" informa opportunamente tutti i collaboratori in via preventiva. Per misurare il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi della Sezione, si ricorre al procedimento di valorizzazione differenziale tra i componenti: il DG, ad inizio anno, condivide la scelta di appositi criteri di differenziazione dell'impegno e dell'azione professionale su cui ciascun componente sarà verificato a fine esercizio. Di ciò si dà atto nell'apposita scheda di valorizzazione individuale che viene sottoscritta dal dipendente. La performance organizzativa e la performance individuale sono correlate nel Ciclo annuale della performance dell'Agenzia nel suo complesso.

2. PIANO DELLA PERFORMANCE

L'art 10 comma 1 lettera a) del Decreto legislativo n. 150/2009 così come modificato dal D.lgs 74/2017, individua nel Piano della Performance (PP) il documento attraverso il quale l'ASR Abruzzo, consolida e razionalizza una serie di strumenti di pianificazione, di documentazione e di rendicontazione previsti oramai da diversi decenni nelle ASL ed adottati nel corso del tempo nella maggior parte degli Enti Locali. Il Piano della performance è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, da aggiornarsi, a scorrimento, entro il 31 gennaio di ogni anno; è adottato in stretta coerenza con i contenuti del ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Esso comprende:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici della Direzione Generale (di mandato);
- gli obiettivi specifici delle Aree o Sezioni interne con gli opportuni indicatori ritenuti idonei alla misurazione e valutazione della prestazione di ciascuna struttura (*performance organizzativa*).

Il Piano (PP) è lo strumento base che, approvato dal Direttore generale, consente all'Agenzia di avviare il conseguente *Ciclo della performance* (articolo 4 del decreto) nel quale, in coerenza con le risorse rese disponibili da parte della Regione, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i valori target correlati. Le verifiche finali e la rendicontazione della prestazione sono il presupposto per svolgere le valutazioni (previa istruttoria tecnica e successiva proposta alla Direzione agenziale delle valutazioni di performance spettanti all'OIV regionale competente).

Nel rispetto degli obiettivi previsti dalla legislazione in materia, l'articolazione del ciclo di gestione della performance si sviluppa in :

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

Sistema Agenziale di Misura e Valutazione della Performance

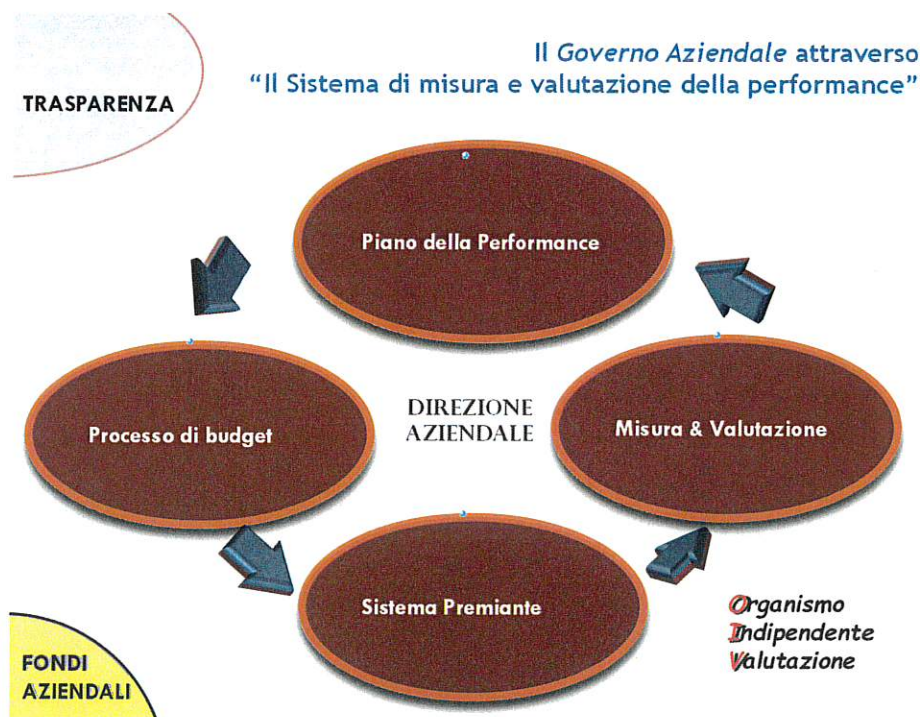
f) rendicontazione dei risultati dell'attività.

Alle suddette fasi deve essere correlata una tempistica in grado, da un lato, di rispettare l'esigenza di programmazione degli obiettivi dell'ente e dei correlati obiettivi individuali, dall'altro, di consentire la misurazione e consuntivazione dei risultati, prima dell'ente nel suo complesso e quindi del dipendente, nell'ottica di una stretta connessione tra qualità della prestazione individuale e qualità della prestazione organizzativa.

Secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del decreto, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della prestazione". All'interno del Piano vengono riportati:

1. gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'ASR Abruzzo;
2. gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
3. gli obiettivi specifici assegnati alle Sezione agenziali, previa individuazione dei relativi indicatori di risultato.

In via squisitamente metodologica, al fine di assicurare la doverosa trasparenza dei procedimenti amministrativi, l'Agenzia ASR s'impegna a scegliere obiettivi rilevanti e pertinenti rispetto alla missione istituzionale, alle priorità ed alle strategie proprie dell'amministrazione, opportunamente correlati nel più ampio sistema di "Governo delle risorse";



Sistema Agenziale di Misura e Valutazione della Performance

Come detto, il documento *Piano della Performance* è triennale, ed è articolato in fasi e attività specifiche, doverosamente sottoposte al processo di “condivisione a cascata”. La sua rappresentazione sinottica – coerente col Ciclo di Gestione della Performance - è sintetizzata nella tabella sottostante che ne rappresenta le fasi:

FASE	ATTIVITA'	SOGGETTI COINVOLTI
Fase 1	Definizione del contesto istituzionale: Mission regionale e principi della Vision agenziale	Direzione agenziale
Fase 2	Rappresentazione della struttura di cui al Regolamento di organizzazione e funzionamento, definizione di responsabilità e deleghe	Direzione Uffici Dir. Amm.va
Fase 3	Definizione obiettivi strategici, precisazione degli <i>output</i> od <i>outcome</i> attesi per Uffici ed Aree Omogenee	Direzione ed Uffici Dir. Amm.va
Fase 4	Definizione obiettivi specifici, di struttura/ufficio ed articolazione delle sottofasi per la prescritta condivisione preventiva (negoiazione)	Direzione ed Uffici Dir. Amm.va OIV
Fase 5	Validazione del Piano della prestazione e del processo attuativo prescelto dalla Direzione	(OIV)
Fase 6	Predisposizione delle schede e loro varo ufficiale	Direzione ed Uffici Dir. Amm.va
Fase 7	Connessione funzionale con il Piano triennale Anticorruzione e Trasparenza	Direzione agenziale OIV
Fase 8	Collegamento/Integrazione coi documenti di programmazione economico finanziaria	Direzione ed Uffici Dir. Amm.va

3 L'AGENZIA SANITARIA REGIONALE (ASR)

3.1 Mandato Istituzionale ed organizzazione

L'ASR Abruzzo ai sensi dell'art.25 della LR n°6 del 30.04.2009, quale "Unità amministrativa" della Regione, concorre alla definizione delle politiche per la salute e alla pianificazione e programmazione strategica sanitaria e, a livello periferico, contribuisce al perseguimento degli obiettivi regionali garantendo il supporto tecnico-scientifico alla Dipartimento per la Salute.

In base alle norme istitutive, assolve ai seguenti compiti:

- monitoraggio della spesa sanitaria
- autorizzazione ed accreditamento delle strutture sanitarie
- redazione del piano annuale delle prestazioni delle Aziende Sanitarie e delle strutture private accreditate, nonché verifica e controllo delle prestazioni erogate

- d) Osservazione epidemiologica e monitoraggio dei livelli essenziali di assistenza;
- e) Processo di budgeting annuale delle aziende sanitarie e controllo di gestione;
- f) Attuazione ECM;
- g) Ricerca e sviluppo di metodologie e strumenti per il governo clinico, per il miglioramento continuo della qualità e per l'integrazione socio-sanitaria; monitoraggio e superamento delle liste di attesa nelle strutture sanitarie pubbliche

L'Agenzia Sanitaria Regionale, quindi, concorre al perseguimento degli obiettivi di politica sanitaria regionale assicurando supporto tecnico-scientifico per l'esercizio, da parte della Regione Abruzzo, delle seguenti finalità:

1. L'osservazione epidemiologica e il monitoraggio dei "livelli essenziali di assistenza"
2. Il supporto tecnico al Dipartimento Salute per la programmazione sanitaria e controllo direzionale;
3. La ricerca e sviluppo di metodologie e strumenti per il governo clinico, per il miglioramento continuo della qualità e per lo sviluppo dell'integrazione socio-sanitaria

I valori/obiettivi della ASR Abruzzo si confermano nel perseguire :

- La salute come diritto del cittadino e bene comune della collettività
- La tutela e garanzia pubblica dell'equità e della qualità delle prestazioni sanitarie e socio-assistenziali
- Lo sviluppo delle logiche integrate di sistema per creare e potenziare le reti di supporto formali e informali ai processi assistenziali dei pazienti
- Lo sviluppo delle attività fondato sull'evidenza scientifica (efficacia), sul congruo uso delle risorse (efficienza) e sulla metodologia del miglioramento continuo della qualità
- La condivisione e co-costruzione delle metodologie e degli strumenti di pianificazione e programmazione con gli operatori sanitari e socio-sanitari
- Il coinvolgimento dei cittadini nei sistemi di valutazione della qualità percepita dagli utenti e dai pazienti

Sistema Agenziale di Misura e Valutazione della Performance

- La socializzazione delle conoscenze e delle informazioni agli operatori, ai cittadini ed alle istituzioni del sistema Abruzzo
- La creazione nell'ASR di un clima di lavoro creativo, coinvolgente e di piena soddisfazione degli operatori.

La Sezione Amministrativa/Legale della ASR è deputata a sviluppare le seguenti attività:

1. Gestione amministrativa, economica, giuridica e previdenziale del personale
2. Reclutamento del personale e gestione dei contratti di lavoro e rapporti sindacali
3. Coordinamento amministrativo delle attività progettuali
4. Attività di gestione dei bilanci dell'ente e tenuta delle scritture contabili, generali ed analitiche
5. Attività connesse all'acquisizione ed amministrazione di beni e servizi
6. Servizi di economato
7. Prevenzione della corruzione e trasparenza e Privacy
8. Altre attività di supporto amministrativi alla Direzione generale.
9. Contratti e Convenzioni.

La Sezione Governo clinico e qualità della ASR è deputata a sviluppare le seguenti attività:

1. Studio delle metodologie più aggiornate relative al Governo clinico nel SS Regionale
2. Messa a punto di documenti relativi ai Livelli Essenziali di Assistenza
3. Promuovere strategie finalizzate all'ottimizzazione e alla evoluzione delle attività cliniche.
4. Studio delle migliori soluzioni riguardanti la tematica del Health Technology Assessment
5. Autorizzazione e accreditamento delle strutture sanitarie
6. Il sistema ECM in Abruzzo
7. Osservatorio epidemiologico
8. Integrazione socio-sanitaria
9. Percorsi diagnostico terapeutici

La Sezione Economica-Finanziaria della ASR è deputata a sviluppare le seguenti attività:

1. Monitoraggio della Spesa sanitaria

2. Supporto tecnico alle aziende sanitarie per la redazione del piano annuale delle prestazioni delle Aziende Sanitarie e delle strutture private accreditate, nonché verifica e controllo delle prestazioni erogate

3. Processo di budgeting annuale delle aziende sanitarie e controllo di gestione;

NB. All'Agenzia competono le iniziative di promozione e formazione del personale del SSN condotte in termini di "rete" fra le ASL e gli altri Enti Pubblici e Privati presenti ed attivi nel territorio regionale, in collaborazione con le altre Regioni.

3.2 Analisi del Contesto Interno ed Esterno

La presente sezione resta finalizzata a rappresentare in modo chiaro e di rapida consultazione l'analisi dell'organizzazione, sia in merito all'assetto economico e tecnologico nonché alle consistenze del personale (CONTESTO INTERNO), sia all'ambito territoriale regionale, con attenzione agli stakeholder di riferimento e ai soggetti con cui l'Agenzia interagisce (AMBIENTE ESTERNO); tutto ciò al fine di evidenziare al meglio l'esistenza del "legame" sussistente tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Agenzia stessa.

3.2.1 Contesto Interno

Per avere una panoramica completa di tutta l'Agenzia occorre definire ed analizzare in modo completo il contesto organizzativo della ASR Abruzzo.

L'organizzazione interna dell'Agenzia può essere strutturata come segue:

Organi istituzionali

A) Direttore Generale

B) Revisore legale della ASR

SEZIONE AMMINISTRATIVA- LEGALE

Linea di attività: Segreteria Direzione Generale & Amministrativa:

- Affari Generali

- Albo pretorio
- Personale
- Archivio Atti

Linea di attività: Ragioneria e Bilancio:

- Contabilità Finanziaria e Bilancio
- Incarichi e Consulenze
- Gare ed appalti
- Avvisi e concorsi

SEZIONE GOVERNO CLINICO E QUALITA'

Linea di attività:

- Formazione ECM
- Accredimento
- Osservazione epidemiologica Liste di attesa
- Governo clinico

SEZIONE ECONOMICO - FINANZIARIA

Linea di attività:

- Monitoraggio della Spesa sanitaria
- redazione del piano annuale delle prestazioni delle Aziende Sanitarie e delle strutture private accreditate, nonché verifica e controllo delle prestazioni erogate
- Processo di budgeting annuale delle aziende sanitarie e controllo di gestione;

3.2.2 Dotazione organica degli Uffici

La composizione degli Uffici strutturati dell'ASR si rileva sostanzialmente analoga a quella degli anni precedenti.

3.2.3. La Struttura Organizzativa (Organigramma)

L'Agenzia Sanitaria Regionale è così strutturata:

DIREZIONE GENERALE

Revisore Legale

1- Governo Clinico e Qualità

2 – Economico-
finanziaria

3 – Amministrativa
–Legale

3.2.4 Risorse Economiche

Nell'ambito delle risorse assegnate alla ASR, risulta utile, richiamare il CCDI dell'ASR – parte economica, anche per ottemperare alle esigenze conoscitive dei cittadini e degli stakeholders, espressa secondo parametri quantitativi, del bilancio dell'Agenzia per gli anni 2021-2023.

3.3 Ambiente Esterno

3.3.1 Bacino Territoriale e Popolazione di riferimento

Il bacino territoriale della ASR Abruzzo è coincidente con quello della Regione intera. L'Agenzia Sanitaria garantisce l'erogazione dei suoi servizi in modo coerente con le risorse umane e professionali disponibili tenendo conto del rispetto dell'efficacia e dell'appropriatezza dei propri interventi peculiari.

3.3.2 Quadro normativo di riferimento:

Il contesto esterno è rappresentato da tutte quelle forze che tramite una loro manifestazione concreta implicano dirette conseguenze nell'operatività quotidiana dalla ASR.

Ci riferiamo innanzitutto al contesto normativo di indirizzo che regola e definisce l'ambito di attività e le modalità gestionali ed organizzative alle quali la ASR deve necessariamente attenersi.

La sintesi del quadro normativo di riferimento è riportato nella tabella sottostante.

Normativa Nazionale e Regionale di Riferimento
Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro Regioni ed EE.LL.
D.Lgs. N° 502 / 1992 e ss.mm.ii.
D.Lgs. N° 229 / 1999 e ss.mm.ii.
Dlgs. 30/03/2001 n°165, Norme generali dell'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche
D.lgs. 27/10/2009 n°150, attuazione della legge 4 marzo n°15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, così come modificato dal D.lgs 74/2017

Delibera del Commissario ad Acta n°55/2016 del 10/06/2016 contenente il Piano di riqualificazione del servizio sanitario regionale 2016-2018
Legge Regionale n°6 / 2011 in recepimento del D.Lgs. n°150/2009 e s.m.i.
D.G.R. Abruzzo n. 113/2018 e s.m.i.

4 PIANO STRATEGICO ED OPERATIVO

La presente sezione rappresenta sempre il **core** del Piano della Performance, ovvero la parte programmatica del documento in cui si sono definiti gli obiettivi strategici di ampio respiro coi corrispondenti indicatori, gli output/outcome attesi, nonché le relative modalità di identificazione degli obiettivi stessi. La pianificazione segue una logica per livelli ovvero:

Nella modalità di definizione degli obiettivi vanno rispettati i seguenti livelli:

- 1° Livello, gli obiettivi strategici (della Direzione) secondo gli indirizzi ed i programmi indicati dalla Regione;
- 2° livello, quello cioè riferito agli addetti inseriti nelle sezioni interne dove vengono individuati obiettivi operativi “specifici”.

In relazione al sistema degli obiettivi, gli stessi sono adeguatamente “pesati”, in modo da rispecchiare gli effettivi livelli di sforzo nel loro conseguimento, anche in considerazione delle risorse effettivamente disponibili.

Ogni obiettivo è dunque *pesato percentualmente* così come i relativi indicatori.

Il modello utilizzato per rappresentare i “Piani Operativi” intesi come il set di obiettivi ed indicatori negoziati da ogni Sezione dell’ASR è il seguente:

Sistema Agenziale di Misura e Valutazione della Performance

Progr. Cod. obiettivi specifici	Descrizione Obiettivo	Obiettivo (peso%)	Cod. Indicatore	Indicatore (peso%)	Valore storico	Valore Minimo Accettabile	Valore atteso	Valore Verificato (O.I.V.)
1	Descrizione Obiettivo n°1	20%	001	25%	valore anno precedente	Valore dal quale l'obiettivo inizia ad essere conseguito	Valore corrispondente al raggiungimento dell'obiettivo al 100%	
			002	45%				
			003	30%				
100%								
2	Descrizione Obiettivo n°2	25%	004	40%	valore anno precedente	Valore dal quale l'obiettivo inizia ad essere conseguito	Valore corrispondente al raggiungimento dell'obiettivo al 100%	
			005	40%				
			006	20%				
100%								
3	Descrizione Obiettivo n°3	15%	007	100%	valore anno precedente	Valore dal quale l'obiettivo inizia ad essere conseguito	Valore corrispondente al raggiungimento dell'obiettivo al 100%	
100%								
4	Descrizione Obiettivo n°4	40%	008	70%	valore anno precedente	Valore dal quale l'obiettivo inizia ad essere conseguito	Valore corrispondente al raggiungimento dell'obiettivo al 100%	
				15%				
				15%				
100%								
Tot. Peso				100%	% Finale			es. 89%

4.1 La Pianificazione Strategica Triennale

Gli Obiettivi Strategici sono gli obiettivi propri della Direzione Agenziale, caratterizzanti la propria azione, e sono coerenti con i criteri fissati dal Piano Sanitario Nazionale e dal Piano Sanitario Regionale.

La Direzione, analizzato il contesto esterno di riferimento al quale la ASR deve necessariamente attenersi, ed analizzate le necessità dell'intero SS Regionale nonché le proprie finalità organizzative e gestionali, ha individuato, per il triennio 2021-2023, gli obiettivi strategici riportati nella apposita tabella.

Per ogni Sezione dell'ASR vengono riportati gli obiettivi e gli indicatori scelti dagli Uffici ad esse afferenti. Nelle stesse tabelle sono riportate anche le frequenze di utilizzo al fine di garantire una maggior significatività dei dati in modo che si possa agevolmente desumere la tipologia, la natura e le modalità di rilevazione di un determinato ambito da analizzare.

4.1.1 La Pianificazione Strategica Annuale

Sulla base degli elementi precedentemente espressi l'Agenzia intende perseguire obiettivi coerenti con la propria Mission in funzione delle priorità segnalate dalla Regione Abruzzo.

La pianificazione annuale del 2021, oltre al mantenimento delle attività consolidate, è orientata a varare un apposito "Sistema di Misura e Valutazione" implementato secondo le caratteristiche stabilite nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'ASR approvato con Delibera ASR n. 05/2021 e rafforzate nelle loro priorità e caratteristiche dal D.Lgs 150/2009 e s.m.i. al fine di raggiungere un livello sempre più elevato di condivisione degli obiettivi ritenuti prioritari di tipo consulenziale al Dipartimento Salute, che di tipo statistico ricognitivo e di vigilanza e controllo. Il fine ultimo della pianificazione strategica è quello di radicare maggiormente i processi di valorizzazione delle risorse umane per motivare ed orientare il personale impegnato al raggiungimento degli obiettivi concordati tra l'Organo di direzione ed il personale attivo nella Struttura agenziale e nei relativi Uffici.

La definizione degli obiettivi terrà in dovuta considerazione il necessario collegamento tra performance, trasparenza e prevenzione della corruzione al fine di operare in relazione ai canoni previsti entro il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e rappresentare la buona prassi per lo svolgimento di tutte le attività dell'ASR. Come per l'anno 2020, anche quest'anno, per rendere ancora più efficace il suddetto legame, nell'ambito del presente Piano è stato inserito un obiettivo trasversale in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

Per l'anno 2021 gli obiettivi strategici riguardano i 5 ambiti di interesse sotto riportati:

- | | |
|----|--|
| 01 | <i>Dimensione / Organizzazione</i> |
| 02 | <i>Modelli d'integrazione</i> |
| 03 | <i>Qualità / Customer Satisfaction</i> |
| 04 | <i>Efficienza / Economicità</i> |
| 05 | <i>Tecnologia / Innovazione</i> |

Sistema Agenziale di Misura e Valutazione della Performance

Tutti i 5 ambiti di interesse dovranno essere esplosi per le seguenti strutture agenziali, in modo da descrivere le peculiarità tipiche di ogni Ufficio nei confronti di un ambito specifico (ad esempio come si declina l'obiettivo strategico "Efficienza/Economicità" all'interno della Sezione Amministrativa-legale).

Per ogni Sezione in cui si articola l'ASR dell'Abruzzo dovranno corrispondere obiettivi che rispecchiano le 5 dimensioni da analizzare come sopra riportate.

4.1.1.1 Gli Obiettivi Strategici Triennali (Anno 2021)

Con riferimento alla propria Mission, l'ASR deve esplicitare obiettivi di alto profilo, declinati però concretamente secondo le "risorse umane" che ad oggi le sono attribuite dalla Regione. Allorquando il livello della programmazione dovesse rivedere e bilanciare diversamente le attività di ASR saremo in grado di adeguare anche gli obiettivi strategici.

4.1.2 La Pianificazione Operativa per Sezioni

In questo paragrafo è riportato il prototipo del Piano Operativo che sarà sviluppato in accordo coi referenti e/o componenti dei singoli Uffici. Al fine di agevolarne la comprensione e le modalità di lettura è necessaria una breve descrizione della scheda modello.

Cod_ Ob.	Descrizione ObSpecifico	Peso %	Cod_ Indicatore	Descrizione Indicatore	Unità misura	Storico	Atteso 100%	Minimo 0%
-------------	----------------------------	-----------	--------------------	------------------------	-----------------	---------	----------------	--------------

La scheda risulta così costituita:

- Nella prima colonna è richiamato il codice dell'Obiettivo
- Nella seconda colonna è riportata la sua descrizione dell'Obiettivo Specifico
- Nella terza colonna è riportato il peso relativo dell'obiettivo.

Il numero % di tale obiettivo è stato attribuito alle SEZIONI dell'Agenzia è stabilito nel corso delle condivisione del budget d'inizio anno.

Lo stesso metodo risulta valere anche per la scelta degli indicatori.

- Nella quarta colonna è riportato il codice dell'indicatore; a seguire si riporta la descrizione dell'indicatore, l'Unità di misura, il Valore storico dell'indicatore ed il valore atteso con, infine, il valore minimo a cui corrisponde la performance = 0.

05. INTEGRAZIONE CON I DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Ai fini dell'attivazione annuale del ciclo di gestione della performance, l'Agenzia nel formulare una propria programmazione, definisce degli obiettivi coerenti con il documento di programmazione economico finanziario.

Pescara 14.10.2021 .



Il Direttore
Dott. Pierluigi Cosenza

Scheda di budget - Piano Operativo

SEZIONE 3 : SEZIONE AMMINISTRATIVA - LEGALE

Di Giangiacomo - Fini- Di Zio

Direttore ASR

Cod. Ob.	Obiettivo strategico di riferimento	Descrizione Obiettivo Specifico	Peso %	Cod. Indicatore	Descrizione Indicatore	Peso %	Unità misura	Storico	Atteso	Minimo	Verificato	Perf. %
1	MIGLIORAMENTO ACCESSIBILITA' AI SERVIZI DELL'AGENZIA	ASSICURARE IL PIENO RISPETTO DEI DIRITTI DEGLI UTENTI INTERNI/ESTERNI	25%	1-a	Giorni di ritardo degli adempim. Amministrativi	50%	Gg. Ritardo	7	7	14		
				1-b	Continuità documentata del servizio all'utenza	50%	Copertura servizio per l'orario istit. %	10	10	50		
			100%									
2	MIGLIORAMENTO E POTENZIAMENTO QUALITA' DELLE PROCEDURE DI ACQUISTO	SNELLIRE LE PROCEDURE DI ACQUISTO	25%	2-a	Ricorso MEPA	20%	%	60	40	15		
				2-b	N. contenziosi su pagamenti	20%	%/Totale	0	3	5		
				2-c	N. Adesioni convenzioni (Acquisti)	15%	N°	2	1	0		
				2-d	Procedure d'incasso (Puntualità)	15%	giorni di ritardo	30	30	60		
				2-e	N. contenziosi su pagamenti	15%	%/Totale	0	3	5		
				2-f	N. verifiche periodiche convenzioni attive	15%	N°/Anno	10	10	5		
			100%									
3	MIGLIORAMENTO ACCREDITAMENTO/QUALITA' PROCEDURE DI ACCREDITAMENTO ISTITUZIONALE DELLE STRUTTURE SANITARIE E SOCISANITARIE DELLA REGIONE ABRUZZO		25%	4-a	N. di Proposte di accreditamento	40%	numero proposte	6	6	3		
				4-b	n. incontri finalizzati al supporto tecnico dei GERA	40%	numero incontri	10	10	30		
				4-c	puntualità nel supporto tecnico della segreteria dell'OTA	20%	N/Anno	12	12	5		
			100%									
4	CONTRIBUTO / PARTECIPAZIONE DELL'AGENZIA ALL'ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	GESTIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE DELL'AGENZIA E DEGLI ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA	10%	5-a	N. procedimenti monitor/Tot. Adempimenti anticorruzione	30%	N°/Tot.	*	*	*		
				5-b	Tempestività nella pubblicazione della documentazione prescritta sul sito	30%	esatta e tempestiva attuazione delle misure di prevenzione e obblighi di trasparenza	*	*	*		
				5-c	Puntualità nell'attuazione del Piano Anticorruzione	40%	entro il 31.01 di ogni anno	*	*	*		
			100%									
5	POTENZIAMENTO DELLA FORMAZIONE ECM	IMPLEMENTARE IL SISTEMA REGIONALE ECM MEDIANTE LO SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FINALIZZATE ALL'ACCREDITAMENTO DEI PROVIDER E QUINDI ALL'EROGAZIONE DI	15%	5-a	Adozione del Piano Formativo ECM	80%	numero attività	10	10	15		
				5-c	Verifiche ECM presso i Provider	20%	Numero di verifiche	2	2	1		
			100%									

PESO TOTALE OBIETTIVI

100%

Eventuali annotazioni:

* COD OB N. 4 : Esatta e tempestiva attuazione delle misure di prevenzione e corruzione e obblighi trasparenza in conformità a quanto stabilito dall'OIV.



Performance organizzativa

0%

Il Direttore/Responsabile del CdR

Scheda di budget - Piano Operativo

SEZIONE 2 : ECONOMICO - FINANZIARIA

Angelozi - (Radica- in comando)

Direttore/Resp:

Cod.Ob.	Obiettivo strategico riferimento	di	Descrizione ObSpecifico	Peso %	Cod. Indicatore	Descrizione Indicatore	Peso %	Unità misura	Storico	Atteso	Minimo	Verificato	Perf. %
1	MIGLIORAMENTO ACCESSIBILITA' AI SERVIZI DELL'AGENZIA		GARANTIRE IL PIENO RISPETTO DEI DIRITTI DEGLI UTENTI	10%	1-a	Giorni di ritardo degli adempimenti amministrativi	40%	GG. Ritardo	7	8	16		
					1-b	Continuità documentata del servizio all'utenza	60%	Copertura servizio per l'orario istit. %	100	95	50		
							100%						
2	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELLE PROCEDURE		MIGLIORAMENTO IN PROGRESS DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO DELLA SPESA SANITARIA	50%	2-a	Completezza delle informazioni inviate	10%	Completezza dei dati forniti %	97	95	85		
					2-b	Numero dei report elaborati	20%	Numero complessivo dei report elaborati	5	5	4		
					2-c	Contatti con stakeholders ai fini del miglioramento della procedura	25%	N. contatti	6	5	2		
					2-d	Solleciti di invio documentazione ai fini della completezza dei dati elaborati	25%	N. contatti	20	5	2		
					2-e	Trasmissione puntuale dei dati al Dipartimento per la Salute e alle AASSLL	20%	GG. Ritardo	9	10	16		
							100%						
3	POTENZIAMENTO PRODOTTI / SERVIZI		POTENZIAMENTO INFORMAZIONI SUI DATI INFORMATIVI	20%	3-a	Richieste aggiuntive evase	30%	Numero di richieste	9	4	3		
					3-b	Grado di puntualità nell'evasione delle richieste aggiuntive	20%	GG. Ritardo	8	10	16		
					3-c	Completezza delle informazioni	40%	Completezza dei dati forniti %	85	80	50		
					3-d	Aggiornamento puntuale dei dati	10%	Completezza dei dati forniti %	85	80	50		
							100%						
4	CONTRIBUTO / PARTECIPAZIONE ALLA ORGANIZZAZIONE DELL'AGENZIA		SUPPORTARE DAL PUNTO DI VISTA ECONOMICO/ORGANIZZATIVO LE ALTRE AREE DELL'AGENZIA	20%	4-a	Supporto alle attività della Segreteria Tecnica dell'OTA	40%	Numero di attività (riunioni/ elaborazioni)	9	8	6		
					4-b	Supporto alle attività delle altre aree	20%	Numero di attività (riunioni/ elaborazioni)	4	4	2		
					4-c	Supporto ad attività organizzative interne	40%	Numero di attività (riunioni/ elaborazioni)	10	10	8		
							100%						

PESO TOTALE OBIETTIVI

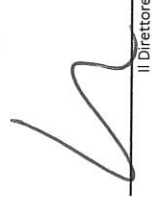
100%

Eventuali annotazioni:

Performance organizzativa

0%





Il Direttore

Scheda di budget - Piano Operativo

SEZIONE 1: SEZIONE GOVERNO CLINICO E QUALITA'

Direttore ASR

Di Cordia - Di Candia - Saponari - Fimiani

Cod. Ob.	Obiettivo strategico di riferimento	Descrizione Obiettivo Specifico	Peso %	Cod. Indicatore	Descrizione Indicatore	Peso %	Unità misura	Storico	Atteso	Minimo	Verificato	Perf. %
1	MIGLIORAMENTO ACCESSIBILITA' AI SERVIZI DELL'AGENZIA	GARANTIRE IL PIENO RISPETTO DEI DIRITTI DEGLI UTENTI	20%	1-a	Giorni di ritardo medio degli adempim.	40%	GG. Ritardo	7	8	30		
				1-b	Continuità documentata del servizio	60%	Copertura servizio per l'orario istt. %	100	100	60		
						100%						
2	SUPPORTO AL DIPARTIMENTO SALUTE	SUPPORTO SULLE ATTIVITA' DEL DIPARTIMENTO SALUTE (ES. PROGRAMMA OPERATIVO)	20%	2-a	Numero di invio di Relazioni puntualità nel supporto tecnico al Dipartimento Salute	70%	Numero Relazioni Tecniche	1	2	1		
				2-b		30%	GG. Ritardo	8	15	30		
						100%						
3	POTENZIAMENTO ATTIVITA' DEL GOVERNO CLINICO	SVILUPPARE NUOVE METODOLOGIE E STRUMENTI PER IL MIGLIORAMENTO CONTINUO DELLA QUALITA' DELLE STRUTTURE SANITARIE E SOCIO SANITARIE DELLA REGIONE ABRUZZO	20%	3-a	Numero di proposte di PDTA	40%	Numero Proposte	3	2	1		
				3-b	Numero report epidemiologici	40%	Numero Report	3	2	0		
				3-c	Numero incontri per il supporto tecnico x l'implementazione delle reti regionali	20%	Numero Incontri	6	3	2		
						100%						
4	WORKING IN PROGRESS	PROMUOVERE STRATEGIE FINALIZZATE ALL'OTTIMIZZAZIONE ED ALLA EVOLUZIONE DELLE ATTIVITA' CLINICHE	20%	4-a	attivazione dell'ASR nell'ambito pandemia COVID e coordinamento CREA	20%	Numero Incontri	3	2	1		
				4-b	Numero di report di monitoraggio relativi al PDTA previsti dalla normativa vigente	40%	Numero report	1	1	0		
				4-c	numero di file, caricati su piattaforma NSIS, relativi al Monitoraggio sui tempi di attesa ex ante previsti dalla normativa vigente	40%	N file caricati	4	4	2		
						100%						
5	MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI DI ATTIVITA' OSPEDALIERA	CALCOLO DEI VOLUMI DI ATTIVITA' PER AREA CLINICA COME PREVISTI DAL MIS.MI.	20%	5-a	Monitoraggio indicatori per area clinica	80%	Numero di aree cliniche monitorate	6	6	4		
				5-b	Numero di report inviati al Dipartimento Sanità	20%	Numero report	1	1	0		
						100%						

PESO TOTALE OBIETTIVI

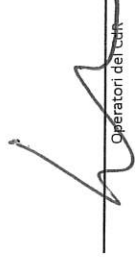
Performance organizzativa

0%

(%)



Eventuali annotazioni:

 Operatori del test

SCHEDA DI VALORIZZAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2021

Dipendente: _____

Si presenta un modello di scheda valida per l'anno 2021, essa deve essere "attivata" dal Direttore dell'ASR per valorizzare i singoli dipendenti dell'Agenzia.

Il numero dei criteri può essere modificato in funzione delle esigenze. Il numero minimo è 5, il massimo teoricamente non esiste, si suggerisce di non superare il numero di 10. La scala di valorizzazione, invece, è stabilita a 5 livelli (gradini) per i primi quattro criteri e per l'ultimo criterio, il livello stabilito è conforme al Sistema di Misurazione e Valutazione dei risultati della Giunta Regionale approvato con DGR n. 113 del 22.02.2018 e s.m.i. Il punteggio individuale da applicare per il conteggio del "premio individuale", quindi, per contratto integrativo deriva dalla sommatoria delle posizioni assunte a fine anno in ciascun livello della scala attestata dal Direttore dell'ASR. Tale giudizio viene condiviso ad inizio d'anno e, al termine del ciclo, il Direttore dell'ASR effettua una verifica oggettiva del rispetto di quanto concordato.

Periodo dal _____ al _____ dipendente cat. _____

Criteri di VALORIZZAZIONE: PERSONALE ASR	Livello 1	livello 2	livello 3	livello 4	livello 5
Criterio n. 1 – Rispetto dell'orario di lavoro	Minimo	Basso	Medio	Alto	Totale
Criterio n. 2 – Attività formativa facoltativa fuori dall'orario di lavoro e/o partecipazione a gruppi di lavoro anche con supporto amministrativo	5	10	15	20	25
Criterio n. 3 – Disponibilità ad interscambiabilità ad attività non programmate	Minimo	Basso	Medio	Alto	Totale
Criterio n. 4 - Grado di operatività in autonomia	10%-20%	21%-40%	41%-60%	61%-80%	81%-100%
Criterio n. 5 – 1) Prestazioni individuali tot. Punti 40 : a) apporto professionale e livello di autonomia anche propositiva (punti da 2 a 8) b) Grado di responsabilità		2: si trova spesso in difficoltà rispetto agli imprevisti 2: Evita le responsabilità	4: se la cava discretamente 4: accetta normalmente le responsabilità e ne affronta le conseguenze	6: riesce quasi sempre 6: Assume volentieri nuove responsabilità applicandosi ai problemi fino alla	8: affronta e risolve autonomamente i problemi 8: Cerca nuove responsabilità dando ottimi risultati

c) Capacità di relazioni		2: tende alla suscettibilità	4: Va generalmente d'accordo con tutti	6: E' cordiale ed affiatato	8: mantiene un atteggiamento o collaborativo e disponibile nei confronti di tutti; offre supporto ed aiuto ai colleghi
d) Qualità, precisione e quantità di lavoro		2: Livello scarso. E' lento e discontinuo nella esecuzione del lavoro	4: Livello normale di rendimento nei tempi previsti	6: Livello buono. Si nota il suo impegno a realizzare anche di più di quanto gli viene richiesto	8: Livello ottimo. La sua esperienza e il suo impegno gli permettono di raggiungere ottimi risultati.
e) Capacità di rispondere al cambiamento		2: Si mostra disorientato da qualsiasi cambiamento	4: Pone qualche resistenza a svolgere compiti	6: accetta situazioni nuove	8: Accetta molto positivamente situazioni nuove.
2) Grado di raggiungimento degli obiettivi: Livello di realizzazione dei risultati rispetto ai programmi ed agli obiettivi assegnati tenendo anche conto della assiduità in servizio: Tot. Punti a disposizione 60			18: obiettivi non realizzati da 0 a 30%	42: obiettivi realizzati in parte da 31 a 70%	60: obiettivi interamente realizzati da 71 a 100%
2.1) Grado di rendimento Tot punti e % di erogazione	Inadeguato (fino a 10 punti)	Appena adeguato (da 11 a 40 punti)	Sufficiente (da 41 a 60 punti)	Buono (da 61 a 80 punti)	ottimo (da 81 a 100 punti)
3) DECURTAZIONE per violazione del Codice di Comportamento Punti _____					

Totale Punti _____

Direttore Generale:

Motivazioni

Valutato

Osservazioni:

NB: La scheda viene sottoscritta in via preventiva (con data).

IL DIPENDENTE Pescara li 2022	IL DIRETTORE Dott. Pierluigi Cosenza
IL DIPENDENTE (Per presa visione)	IL DIRETTORE Dott. Pierluigi Cosenza Pescara li 2022

NB: Non si prevede alcun ricorso avverso alla "valorizzazione" di fine anno effettuata dal DG.

