



DELIBERAZIONE

OGGETTO: PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 - 2023

IL DIRETTORE GENERALE

Visti:

- il D.lgs. 150/2009 ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" così come modificato dal Decreto Legislativo n. 74 del 25 maggio 2017;
- la Legge n. 190/2012 ad oggetto "Disposizione per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il D.lgs n. 33/2013 ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- il D.lgs. n. 97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza. Correttivo della legge 6 novembre 2012, n.190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;

Considerato che la Regione Emilia Romagna con Legge n. 26/2013 "Disposizioni vigenti in materia di organizzazione del lavoro nel sistema delle amministrazioni regionali" e con DGR 334/2014 di "Approvazione della disciplina per l'attivazione e il funzionamento dell'Organismo indipendente di valutazione per gli Enti e le Aziende del Servizio Sanitario Regionale e per l'Agenzia Regionale per la Prevenzione e l'Ambiente (ARPA) della Regione Emilia-Romagna" ha provveduto ad istituire un Organismo indipendente unico di valutazione per gli Enti e le Aziende del Servizio Sanitario Regionale e ha, tra l'altro, disciplinato per gli Enti e le Aziende del Servizio Sanitario Regionale, il modello di riferimento in materia di ottimizzazione della produttività, dell'efficienza e della trasparenza, in applicazione del citato D. lgs n. 150/2009;

Visti inoltre:

- la Legge della Regione Emilia Romagna 16 luglio 2018, n. 9 "Norme in materia di finanziamento, programmazione, controllo delle aziende sanitarie e gestione sanitaria accentrata. Abrogazione della legge Regionale 20 dicembre 1994, n. 50, e del Regolamento regionale 27 dicembre 1995, n. 61. Altre disposizioni in materia di organizzazione del Servizio sanitario regionale" con cui si

dispone che il Piano della Performance costituisce strumento della programmazione triennale delle Aziende sanitarie e che tale piano è redatto in conformità alle indicazioni disposte dalla Regione ai fini dell'adeguamento del proprio ordinamento ai principi richiamati all'art. 16 del D.Lgs. n. 150/09;

- il Regolamento regionale 2/2019 "Regolamento per il funzionamento degli OIV della Regione Emilia-Romagna e degli enti del sistema delle Amministrazioni regionali";

Richiamata la Delibera di Giunta Regionale 819 in data 31.05.2021 di approvazione delle "Linee guida per lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance nelle Aziende e negli Enti del SSR" con la quale viene sistematizzato e aggiornato l'intero processo del Ciclo della Performance così come delineato, a livello regionale, fin dalle delibere n. 1/2014, n. 2/2015 e n. 3/2016 dell'OIV-SSR con le quali vengono fornite precisazioni in merito, tra l'altro, alla struttura e ai contenuti del Piano della Performance, documento programmatico:

- con validità triennale e stabile che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- rivolto verso l'interno dell'Azienda per fornire una cornice di riferimento strategica per l'azione gestionale e per la programmazione annuale (che si sviluppa principalmente mediante il budget e gli strumenti correlati), assicurando in tal modo la correlazione con le misure di prevenzione nella corruzione e trasparenza prevista normativamente;
- rivolto soprattutto verso l'esterno per la rappresentazione ai diversi portatori d'interesse delle suddette priorità strategiche e dei risultati conseguiti;
- con una struttura e contenuti omogenei tra le Aziende sanitarie regionali, che rende possibile rappresentare i risultati ottenuti dal sistema sanitario regionale all'interno di un quadro complessivo coerente e sistemico;

Viste altresì:

- la legge n. 124/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" e, in particolare, l'art. 14, comma 1, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento

dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica";

- le "Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica del 9 dicembre 2020, emanate allo scopo di fornire alle amministrazioni indicazioni metodologiche sull'elaborazione del POLA, nonché le Linee guida regionali per l'avvio di una sperimentazione per l'introduzione all'interno delle aziende ed enti del SSR dell'istituto dello smart working, secondo modalità ordinarie, di cui alla nota della Direzione Generale Cura della Persona, Salute e Welfare prot. 0068048.U del 27 gennaio 2021

Considerato che in base alla richiamata DGR 819/2021, in sede di prima applicazione, il POLA dovrà essere inserito come sezione del Piano della performance 2021-2023, da approvare entro il 31 luglio 2021 e che, a regime, il POLA, sarà aggiornato secondo una logica di scorrimento programmatico, entro il 31 gennaio di ogni anno, fatte salve eventuali diverse disposizioni normative in materia;

Vista la proposta di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) dell'IRCCS AO-U di Bologna formulata dal gruppo di lavoro costituito a livello di Area Vasta Emilia Centro (AVEC) al fine di prevedere una impostazione omogenea dei rispettivi documenti aziendali, nel testo allegato alla presente delibera;

Preso e dato atto che la proposta di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) in data 2 luglio 2021 è stata presentata ai Comitati Unici di Garanzia (CUG) e in data 12 luglio 2021 è stata presentata alle rappresentanze sindacali del Comparto e delle Aree Dirigenziali per le Aziende dell'Area Vasta Emilia Centro

Richiamate inoltre le deliberazioni aziendali:

- n. 166 del 3 agosto 2018 di adozione del Piano della Performance 2018 – 2020;
- n. 304 del 24.12.2020 di nomina dei componenti dell'Organismo aziendale di supporto (OAS) di questa Azienda per il periodo 01.01.2021 – 31.12.2022;
- n. 196 del 30.06.2021 di approvazione della Relazione sulla Performance – Anno 2020;

Considerato che :

- in base alle Linee Guida approvate dalla citata DGR 819/2021, viene fissato al 31 luglio 2021 la data di adozione, da parte delle Aziende del SSR, del Piano della Performance 2021 – 2023;
- il Piano della Performance 2021-2023 è stato predisposto nel rispetto della normativa di riferimento, in coerenza con le indicazioni delle Linee Guida approvate con la citata Delibera di Giunta Regionale n. 819 del 31.05.2021 e sottoposto alla verifica dell'Organismo Aziendale di Supporto

che, nella seduta del 22 luglio 2021, ha condiviso l'impostazione e i contenuti del documento stesso, come da verbale agli atti della competente articolazione aziendale;

Ritenuto pertanto di adottare il Piano della Performance 2021- 2023 allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale unitamente al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) quale specifica sezione del Piano della Performance medesimo;

Delibera

per le motivazioni diffusamente esposte in premessa:

- di adottare il Piano della Performance 2021 – 2023, nel testo allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, unitamente al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2021 – 2023 quale sezione del Piano della Performance medesimo (All. 1);
- di prevedere l'aggiornamento del POLA secondo una logica di scorrimento programmatico, entro il 31 gennaio di ogni anno, fatte salve eventuali diverse disposizioni normative in materia;
- di pubblicare il Piano della Performance 2021 – 2023, unitamente al Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2021 – 2023, quale sezione del Piano della Performance medesimo, sul sito internet aziendale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" e sul sito intranet aziendale "Budget e Reportistica".

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Laura Vigne