

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE 2021-2023, AI SENSI DEL D.LGS. N.150/2009 E SS.MM.II. E RELATIVI ALLEGATI, PIANO ORGANIZZATIVO PER IL LAVORO AGILE (POLA) E PIANO AZIONI POSITIVE 2021-2023.

IL DIRETTORE GENERALE

Su proposta del Direttore ad interim dell'U.O.C. Pianificazione e Organizzazione, dott. Filippo Celaschi, che, contestualmente all'apposizione della firma in calce alla presente proposta, attesta la legittimità della medesima in ordine ai contenuti e il rispetto dei requisiti formali e sostanziali del procedimento;

Richiamato il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. avente 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”*, che prevede la stesura del documento programmatico triennale *“Piano della Performance”* per le pubbliche amministrazioni e la rendicontazione annuale a consuntivo denominata *“Relazione sulla Performance”* e inoltre stabilisce che il piano venga adottato *“in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, 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, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori”*;

Richiamata la legge regionale n. 9/2018 *“Norme in materia di finanziamento, programmazione, controllo delle aziende sanitarie e gestione sanitaria accentrata”*, che introduce tra gli strumenti di programmazione pluriennale il Piano della Performance (artt. 4 e 5) e tra gli strumenti di rendicontazione la Relazione sulla Performance (art. 11), documento che rendiconta annualmente gli obiettivi e i risultati raggiunti indicati nel Piano della Performance;

Premesso che il Piano della Performance:

- È un documento programmatico triennale contenente gli indirizzi, gli obiettivi strategici e operativi, le risorse e i relativi indicatori per la misurazione della performance aziendale;
- È un documento rivolto verso l'interno dell'Azienda per fornire una cornice strategica e di programmazione pluriennale, ma soprattutto è rivolto verso l'esterno al fine di indicare i principali obiettivi strategici e le modalità di loro monitoraggio e rendicontazione;
- Viene redatto al termine della validità triennale del precedente Piano e che questa Azienda USL ha già adottato i Piani della Performance relativi ai trienni 2015-2017, 2016-2018, 2018-2020;

Considerato che il presente Piano ha come riferimento gli obiettivi di mandato 2020-2025 della Giunta Regionale per la XI Legislatura, la DGR n. 739/2020 che nomina il Direttore Generale dell'AUSL di Piacenza e definisce gli obiettivi di mandato assegnati alla Direzione Strategica per i prossimi quattro anni e fa esplicito riferimento all'Atto aziendale, nonché agli strumenti aziendali di pianificazione, programmazione e controllo;

Recepito le “Linee guida per lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance nelle aziende e negli enti del SSR” approvate con DGR n. 819 del 31/05/2021, le quali definiscono le modalità per la predisposizione e la stesura del Piano delle Performance 2021-2023, specificando che il Piano deve essere adottato e pubblicato entro il 31 luglio 2021;

Appurato, inoltre, che le stesse Linee Guida indicano che *“In fase di prima applicazione, le aziende ed enti del SSR adottano il POLA quale sezione del Piano della performance relativo al triennio 2021-2023”* e *“la predisposizione e l’adozione di Piani o documenti previsti da normative nazionali quali sezioni o allegati del Piano della performance (come ad esempio il POLA) dovranno essere inseriti nel Piano della Performance stesso in occasione della sua adozione”*. In più, sempre all’interno delle medesime, si specifica che *“In particolare è stato previsto che il Piano triennale delle azioni positive sia allegato al Piano triennale della performance, ad integrazione dello stesso”*;

Stabilito, di conseguenza, che al Piano delle Performance 2021-2023 vengano allegati il “Piano Organizzativo per il Lavoro agile (POLA)” e il “Piano delle Azioni Positive 2021-2023”;

Richiamate in riferimento al Piano Organizzativo per il Lavoro agile (POLA):

- Le “Linee guida per lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance nelle aziende e negli enti del SSR” approvate con DGR n. 819 del 31/05/2021, le quali richiamano le disposizioni in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle amministrazioni pubbliche di cui all’art 14 della legge 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche” di cui all’art. 14 così come modificate dal D.L. 56/2021 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, art. 1: si prevede che le pubbliche amministrazioni, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottino misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e del lavoro agile;
- Il D.L. 56/2021 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi” il quale ha prorogato fino al 31 dicembre 2021 l’accesso al lavoro agile secondo le modalità semplificate, superando il riferimento alla soglia minima del 50% in precedenza prevista;
- La legge 22 maggio 2017 n. 81 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, capo II “Lavoro agile” all’interno del quale si pone l’accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e sull’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto;
- Le “Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance” del 09.12.2020 e 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” trasmesse con nota prot. 68048 della Direzione Generale Cura della persona, Salute e Welfare del 27 gennaio 2021, nelle quali si specifica che il POLA deve programmare il passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria;

Considerato che l’Azienda ha intrapreso un percorso di transizione graduale per il passaggio dalla procedura semplificata di attivazione delle postazioni di lavoro agile, in linea con la normativa emergenziale, ad un modello organizzativo che comprenda il lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro, anche al di fuori dell’emergenza Covid-19;

Appurato che per la redazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) è stato costituito un gruppo di lavoro interno aziendale e contemporaneamente, a tal proposito, è stato avviato il confronto con le Organizzazioni Sindacali del Comparto e della Dirigenza Professionale Tecnico Amministrativa, con l’approvazione dei rispettivi regolamenti, e nel frattempo si è proposto alle Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Area Sanità di iniziare un confronto per l’adozione di un regolamento analogo a quello delle altre aree contrattuali;

Dato atto, infine, che Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) dell’Azienda USL di Piacenza è stato presentato alle OO.SS. in data 27/07/2021 e che in seguito all’incontro è stato sottoscritto un verbale di conclusione del confronto con approvazione del documento;

Richiamati in riferimento al Piano delle Azioni Positive 2021-2023:

- Il decreto legislativo n. 198 del 2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui all’articolo 48, intitolato “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” stabilisce che le amministrazioni pubbliche devono predisporre Piani triennali di azioni positive “*tendenti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro*”;
- Il decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, riconosce la rilevanza del principio delle pari opportunità quale ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa delle amministrazioni pubbliche (art. 8);
- La direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e il Sottosegretario delegato alle pari opportunità, che rafforza in termini propositivi e propulsivi il ruolo svolto dalle Amministrazioni pubbliche nel rimuovere “*ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei luoghi di lavoro*” e che dispone che il Piano Triennale di azioni positive “*tendenti alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro*”, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, debba essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance;
- Le linee applicative OIV -SSR relativamente alla Direttiva 2/2019 inviate alle Aziende della Regione Emilia-Romagna il 12/02/2020 in cui si specifica che “*il Piano triennale delle azioni positive dovrà essere allegato al Piano triennale della performance ad integrazione dello stesso senza la necessità di adottare ogni anno un nuovo Piano della Performance*”;
- La delibera del Direttore Generale 348/2012 e successivi aggiornamenti con cui si istituisce il comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’Azienda USL di Piacenza (CUG) il cui regolamento, deliberato con atto n. 89/2014, sancisce che il Comitato esercita compiti propositivi, di

verifica e consultivi, tra i quali *“predisposizione di piani di azioni positive per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, tra dipendenti a tempo indeterminato e determinato, e/o atipici con forme varie di collaborazione”*;

Preso atto che con Protocollo n. 2021/0135691 del 28/07/2021 il Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell’Azienda USL di Piacenza ha provveduto a trasmettere il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, predisposto dal Comitato stesso;

Ritenuto, quindi, di adottare il Piano della Performance 2021-2023, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e i relativi allegati, Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023;

Atteso che il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario si intendono acquisiti tramite la firma digitale apposta dai medesimi in calce alla presente deliberazione;

Appurato che l’adozione del presente provvedimento non comporta l’assunzione di alcun onere finanziario in capo a questa Azienda USL;

DELIBERA

1. Di adottare il Piano della Performance (PdP) relativo al triennio 2021-2023 parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e, come allegati del Piano della Performance 2021-2023 stesso, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023;
2. Di pubblicare il suddetto Piano della Performance 2021-2023 e i relativi allegati, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023, sul sito aziendale nell’apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”;
3. Di dare atto che l’adozione del presente provvedimento non comporta l’assunzione di alcun onere finanziario in capo a questa Azienda USL.

Il Dirigente proponente
dott. Filippo Celaschi

LA PRESENTE COPIA E' CONFORME ALL'ORIGINALE DEPOSITATO.

Elenco firme associate al file con impronta SHA1 (hex):

9A-A3-1F-B4-D5-D2-50-5F-80-49-4D-56-D4-00-5C-0F-3F-14-00-F1

CAdES 1 di 3 del 29/07/2021 12:37:55

Soggetto: GIULIANA BENSA BNSGLN70A67E098S

Validità certificato dal 27/07/2020 11:47:05 al 27/07/2023 11:47:05

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT con S.N. 340F 8332 D64



CAdES 2 di 3 del 29/07/2021 12:28:24

Soggetto: FILIPPO CELASCHI CLSFPP63T09G842I

Validità certificato dal 01/03/2021 10:29:33 al 01/03/2024 10:29:33

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT con S.N. 3E2A 254F 11F



CAdES 3 di 3 del 29/07/2021 13:01:13

Soggetto: GUIDO PEDRAZZINI PDRGDU56M19D150L

Validità certificato dal 28/01/2021 15:23:17 al 28/01/2024 15:23:17

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT con S.N. 4F17 1E86 2F06

