

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

Telefono: 080 584.2254 – 080 584.2499

E-Mail: direzione.amministrativa@asl.bari.it

PEC: direzioneamministrativa.aslbari@pec.rupar.puglia.it

PROTOCOLLO USCITA

Trasmissione esclusivamente in modalità

telematica ai sensi del D. L.gs n.ro 82/2005

Sostituisce l'originale

All'Organismo Indipendente di Valutazione

Sede

OGGETTO: Art. 7, c. 1, d. lgs. 150/2009 - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). Comunicazione.

Si fa riferimento alla disposizione di cui all'art. 7, c. 1, d. lgs. 150/2009, nonché alle indicazioni applicative fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota del 9/1/2019 (prot. 980) e alla circolare del medesimo Dipartimento del 18/12/2019 (prot. 79054) e si comunica quanto segue ai fini dell'espressione del parere previsto dalla legge.

Preliminarmente, sia dato richiamare la non diretta applicabilità a questa Azienda, già rilevata dall'Organismo (nella precedente composizione), delle indicazioni con cui il Dipartimento – rammentato il disposto di cui al citato art. 7, c. 1, d. lgs. 150/2009, secondo cui le amministrazioni pubbliche “*aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance*” – ricorda la necessità di “*valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio Sistema [omissis] tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dall'Organismo Indipendente di Valutazione e il contesto organizzativo di riferimento per procedere all'eventuale aggiornamento*”, dando conto dell'esito di tale valutazione e sollecitando l'aggiornamento da parte delle amministrazioni che non abbiano ancora adeguato i propri Sistemi alle modifiche normative introdotte con il d. lgs. 74/2017.

Tuttavia, pienamente condividendo il rilievo di tale attività valutativa, si conferma quanto anticipato per le vie brevi, relativamente alle ragioni sottese alla scelta di questa Direzione Strategica di posticipare ulteriormente l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, oggetto di approvazione con deliberazione D.G. n. 285 del 5/3/2020, per le motivazioni di seguito esplicitate.

Quanto alle tre circostanze, richiamate dalla circolare DFP del 9/1/2019, si evidenzia, infatti:

- a. la scarsa disponibilità, alla data attuale, di evidenze circa l'esperienza applicativa del medesimo Sistema, come da ultimo aggiornato, attesa la fisiologica conclusione del solo ciclo della performance per l'anno 2020;

- b. l'avvenuto superamento della quasi totalità delle criticità rilevate dal precedente OIV, come d'altro canto riconosciuto dall'Organismo *pro tempore*:
- sia in sede di parere obbligatorio sul SMVP (in particolare, con verbale OIV del 25/1/2020, acquisito al prot. ASL BA n. 24342/2020), in relazione alle modifiche al prospetto di cui all'art. 2 (pag. 10, SMVP), nonché alla sez. 9 (pag. 36, lett. b, SMVP) e, più in generale, all'avvenuto adeguamento alle novità normative introdotte dal d. lgs. 74/2017;
 - sia in sede di ultima relazione OIV sul funzionamento SMVP disponibile, approvata il 29 aprile 2021, in relazione ai profili di modifica al SMVP, indicati dall'OIV al par. 5 - Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance, con specifico riferimento al primo ciclo di gestione della performance aziendale disciplinato dal nuovo SMVP 2020 (considerato dalla relazione);
- c. la pendenza del complesso procedimento di riorganizzazione aziendale avviato, nel mese di luglio 2020, con la deliberazione D.G. 1005/2020, come successivamente integrata e modificata, dapprima, nel mese di febbraio 2021, con la deliberazione D.G. 246/2021 e, più di recente nel mese di dicembre u.s., con la deliberazione D.G. 2112/2021; si richiama, a tale riguardo, l'attenzione:
- sulla nuova istituzione di due dipartimenti di natura *latu sensu* amministrativa (Dipartimento Amministrativo e Dipartimento Investimenti, acquisti e tecnologie), la cui titolarità è stata assegnata provvisoriamente solo a fine dicembre 2020 e per i quali risulta, tuttora in corso, il procedimento di conferimento definitivo;
 - sulle profonde rimodulazioni delle ulteriori strutture, complesse e semplici, anche in staff, i cui procedimenti per il conferimento dei relativi incarichi di direzione/responsabilità sono appena conclusi ovvero risultano ancora in corso di espletamento;
- circostanze queste ultime che richiedono una più ponderata valutazione circa le concrete modalità di coinvolgimento dei vertici delle nuove strutture (specie di natura dipartimentale).

Quali ulteriori circostanze sottese alla scelta aziendale, inoltre, si richiama:

- a. il persistere e l'acuirsi, per tutto il 2021, dello stato di pandemia che ha imposto e continua ad imporre, in particolare, a questa Azienda Sanitaria di concentrare risorse umane ed attività sulle prioritarie azioni più immediatamente volte alla gestione dell'emergenza sanitaria in corso, quali – in ambito sanitario – sia le misure per il contenimento del contagio sia la programmazione e gestione della imponente campagna vaccinale e – in ambito amministrativo – il massivo reclutamento straordinario di personale medico e sanitario;
- b. la recente sottoscrizione, in data 17/12/2020, del nuovo CCNL "funzioni locali" (nel cui ambito è annoverata la dirigenza professionale, tecnica e amministrativa della ex area III), il quale – concludendo il ciclo dei rinnovi della contrattazione collettiva applicabili al personale dipendente per il triennio 2016/2018 (avviato con il CCNL 21/5/2018 del personale di qualifica non dirigenziale ed il successivo CCNL 19/12/2019 della dirigenza medica e sanitaria) – introduce disposizioni innovative in tema di valutazione del personale dirigenziale, richiedendo alle pubbliche amministrazioni una più approfondita valutazione delle necessarie conseguenti modifiche da apportare al SMVP, previo coinvolgimento della competente Area Gestione Risorse Umane e, ove previsto, delle OOSS (si segnala, sul punto, che nel corso del 2021, l'Azienda ha – infatti – portato a termine l'attività di contrattazione decentrata avente ad oggetto l'approvazione della prima regolamentazione aziendale in tema di compensi professionali da riconoscersi ai legali interni ai sensi del nuovo art. 66, C.C.N.L. 17/12/2020);

c. ultima solo in ordine di tempo, la recente introduzione, per effetto dell'entrata in vigore dell'art. 6, d. l. 80/2021 di un nuovo ed organico strumento di programmazione per le pubbliche amministrazioni, il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), nel quale sono destinati a confluire – tra gli altri – il Piano della Performance, il Programma Operativo per il Lavoro Agile (POLA), il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Attesa la recente proroga, disposta dal legislatore nazionale:

- tanto del termine di cui al c. 5, del detto art. 6, d. l. 80/2021 (attualmente fissato al 31/3/2022), entro il quale con D.P.R. saranno "individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti" dal PIAO;
- quanto il termine di cui al successivo c. 6 (attualmente ugualmente fissato al 31/3/2022), entro il quale con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in sede di Conferenza unificata, sarà adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni tenute all'applicazione della disposizione in parola;
- quanto, infine, il termine di cui al c. 6-bis, art. 6, d. l. 80/2021 (allo stato fissato al 30/4/2022), entro cui le pubbliche amministrazioni sono tenute all'adozione del primo PIAO;

oltre che in considerazione della temporanea inefficacia della sanzione prevista dall'art. 10, c. 5, d. lgs. 150/2009 fino allo spirare di quest'ultimo termine, appare ragionevole desumere che il legislatore abbia avviato uno straordinario processo di rivisitazione, riorganizzazione e semplificazione degli strumenti di programmazione applicabili alle amministrazioni pubbliche, cui consegue, *naturaliter*, l'opportunità di posporre anche l'aggiornamento del documento aziendale contenente la disciplina interna del ciclo di gestione della performance, al termine del completamento della disciplina esogena dettata dal legislatore nazionale, così da evitare – per quanto possibile e proprio in considerazione della straordinarietà della situazione attualmente caratterizzante l'attività di questa Azienda Sanitaria – il rischio di immediata approvazione interna di regole destinate ad essere superate nel breve volgere di qualche mese, costringendo l'amministrazione a superflue duplicazioni di attività analoghe.

Quale indiretta conferma delle conclusioni di cui innanzi, si pensi alla recente posposizione alla medesima data del 30/4/2022 del termine per l'approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, disposta con comunicato del Presidente dell'Autorità del 14/01/2022 ed esplicitamente motivata dall'ANAC proprio in considerazione della necessità di assicurare il necessario raccordo delle misure in tema di integrità con il nuovo strumento delineato dal d. l. 80/2021.

Sia dato, infine, evidenziare le seguenti ulteriori circostanze:

- la sopraggiunta assenza del titolare della UOS Relazioni Sindacali (con più generale riferimento alla opportuna presenza, in seno alla STP, di componenti espressione dell'Area Gestione Risorse Umane, è attualmente all'attenzione della Direzione la sostituzione della componente transitata presso altra amministrazione nel corso del 2021, con riferimento alla quale si segnala la recente indizione di procedure concorsuali per il reclutamento a tempo indeterminato sia di assistenti amministrativi, da parte di questa ASL, sia di collaboratori amministrativo-professionali, bandita a livello centralizzato regionale dalla ASL BAT e a cui questa Azienda ha tempestivamente aderito);
- il sopraggiungere di ulteriori attività, demandate dalla Direzione Strategica ai componenti della STP (si pensi alla redazione del POLA, alla rendicontazione delle erogazioni liberali ricevute durante la

pandemia ovvero all'attività di supporto al cd. gruppo NOA per la gestione della campagna vaccinale ed il contenimento del contagio);

le quali hanno reso viepiù impercorribile, alla data odierna, l'originario intento aziendale di provvedere all'aggiornamento del SMVP.

Nel restare a disposizione per eventuali ulteriori informazioni e/o precisazioni necessarie ai fini dell'espressione del richiesto parere per l'anno in corso, è gradita l'occasione per porgere distinti saluti.

Il Responsabile della STP
Pasquale BRATTA

Il Direttore Amministrativo
Gianluca CAPOCHIANI

Il Direttore Generale
Antonio SANGUEDOLCE

