



Accordo decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 7 – comma 5, – Lett. a) del CCNL Area Sanità 2016/2018, in merito ai criteri di ripartizione della Retribuzione di Risultato anno 2020 - DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA E SANITARIA.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

| | | |
|--|--|---|
| Data di sottoscrizione | | Sottoscrizione Contratto Integrativo in data 22/07/2020 |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2020 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): > Direttore Amministrativo – Dott. Alessandro Maccioni > Dirigente Responsabile U.O. Risorse Umane – Trattamento Economico Personale Dipendente – Gestione Personale Convenzionato e Strutture Convenzionate – Dott.ssa Doriana Sarnari > Responsabile P.O. Coordinamento Attività Amministrativa e Relazioni Sindacali – Giovanna Pala Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: ANAAO ASSOMED, CIMO, AAROI, CGIL MEDICI, FVM, CISL MEDICI, FASSID, FESMED, ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI. Firmatarie della contratto: ANAAO ASSOMED, CIMO, CGIL MEDICI, FVM, CISL MEDICI |
| Soggetti destinatari | | Personale della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | I criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 95 del CCNL 2016/2018 dell'Area Sanità. |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita in data: Il Collegio Sindacale, nella seduta del 18/08/2021, ha certificato la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 (Verbale n. 16 del 18/08/2021). L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: non è stato effettuato alcun rilievo. |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | La consistenza dei fondi è quella determinata con Delibera n. 973 del 25/08/2021. Le somme da liquidare trovano opportuna copertura nell'apposito conto "Debiti verso personale dipendente per indennità, competenze e retribuzione di risultato" del Bilancio economico anno 2020, come risultanti dalle scritture di accantonamento, effettuate in sede di chiusura del Bilancio di esercizio 2020 (approvato con Delibera n. 833 del 29/07/2021 divenuta esecutiva a seguito dell'approvazione del Collegio Sindacale e della Regione dell'Umbria – DGR n. 854 del 15/09/2021). L'applicazione dell'Accordo di cui trattasi avverrà nel limite esclusivo delle disponibilità degli specifici fondi di riferimento che sono state accertate a consuntivo per l'anno 2020. |

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi)

L'Accordo di cui trattasi rispetta i seguenti principi generali:

- assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (art. 17, comma 2 del D.Lgs. 150/2009);
- attribuzione selettiva di incentivi; divieto di distribuzione indifferenziata in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione (art. 18 D.Lgs. 150/2009);
- adeguamento alle linee di indirizzo regionali (DGR n. 52 del 23/01/2012) sul sistema di valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato al personale con qualifica dirigenziale;
- conformità a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. 75/2017 che ha stabilito che “a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”; fatti salvi gli incrementi contrattuali che non rientrano nel limite di cui all'art. 23 sopra citato, in quanto finanziati da risorse definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica per i rinnovi contrattuali, o quelli derivanti da specifiche normative nazionali e/o regionali.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

L'Accordo prevede di procedere all'erogazione del Fondo per la Retribuzione di risultato al personale della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria riferita all'anno 2020 secondo i criteri si seguito specificati:

- vengono stabiliti i seguenti coefficienti sulla base della tipologia dell'incarico ricoperto dai Dirigenti:
 - 1.20 - Dirigenti Responsabili di U.O.C.
 - 1.15 - Dirigenti Responsabili di U.O.S.D./U.O.S.A. - Incarico di Altissima Professionalità (a1 e a2)
 - 1.10 - Dirigenti Responsabili U.O.S./Incarico professionale di Alta Specialità
 - 1.05 - Dirigenti con Incarico professionale
 - 1.00 - Dirigenti con Incarico professionale di base e Dirigenti in attesa di incarico
- la quota ipotetica massima attribuibile a ciascun Dirigente si ottiene dividendo il fondo per la somma dei coefficienti attribuiti ai Dirigenti e moltiplicando il risultato per lo specifico coefficiente di ciascun Dirigente.
- le quote spettanti vengono calcolate in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget e della valutazione ottenuta nell'anno di riferimento, secondo i seguenti criteri:

| Posizione | Peso Sezione Obiettivi di performance | Peso Sezione Contributi Individuali |
|---|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Dirigenti Responsabili di U.O.C. Dirigenti Responsabili di U.O.S.D./U.O.S.A. Incarichi di Altissima Professionalità Dirigenti Responsabili di U.O.S – I.P.A.S. | 80% | 20% |
| Altri dirigenti | 75% | 25% |

La percentuale della retribuzione di risultato assegnata sulla base del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, viene calcolata come di seguito:

| % di raggiungimento obiettivi di performance organizzativa | % retribuzione per raggiungimento obiettivi di budget effettivamente riconosciuta |
|--|---|
| 85% - 100% | 100% |
| 60% - 84% | In percentuale |
| < = 59% | 0% |

La quota riferita alla performance individuale è distribuita all'interno dell'unità valutativa identificata con il Dirigente sulla base delle valutazioni attribuite a ciascun dipendente nonché dei seguenti parametri:

| Valutazione individuale (rapportata a 100) | % di retribuzione spettante |
|--|--|
| 80 - 100 | 100% |
| 60 - 79 | In percentuale al punteggio conseguito |
| < =59 | 0% |

- la valutazione non sarà considerata positiva qualora il grado di raggiungimento degli obiettivi non sia superiore a 59/100. In tal caso il Dirigente non avrà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato;
- le quote da corrispondere saranno calcolate sulla base del periodo lavorato nell'anno di riferimento (in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato si procederà alla corresponsione della retribuzione di risultato per periodi di presenza in servizio superiori a 90 giorni);
- situazioni di debito orario determinano una proporzionale riduzione della quota spettante.
- gli esiti dei procedimenti disciplinari ed eventuali note di demerito saranno inviate all'O.I.V. per la verifica della coerenza della valutazione effettuata dal Dirigente di riferimento.

Ripartizione avanzi Fondo Retribuzione di Risultato anno 2020

Il meccanismo della valutazione, previsto dal Regolamento aziendale di cui alla Delibera n. 564 del 19/04/2017 e l'applicazione dei criteri concordati nel C.C.I.A. determineranno, inevitabilmente, dei residui nel fondo di risultato per le percentuali di premio non corrisposte.

Tali residui, se riconducibili ad assenze o alla non totale distribuzione del fondo preso a base del calcolo, saranno ripartiti tra i Dirigenti sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte degli stessi, proporzionalmente alla presenza in servizio, fermo restando l'imprescindibile presupposto che abbiano prestato la propria attività per un periodo continuativo minimo di 90 giorni se con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Ai dirigenti cui siano stati affidati incarichi "ad interim", per i quali siano stati previsti specifici obiettivi di budget (risultanti da apposita scheda), laddove non sia stata predeterminata alcuna forma di maggiorazione della retribuzione in godimento, verrà corrisposta una ulteriore quota di retribuzione di risultato pari al 60% di quanto spettante per la sola performance organizzativa, sulla base dei criteri stabiliti nel citato CCIA.

C) effetti abrogativi impliciti:

L'Accordo di cui trattasi ha sostituito il precedente Contratto Integrativo in materia di Retribuzione di Risultato.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto si applica il regolamento per la misurazione e valutazione della performance individuale (approvato con delibera del Direttore Generale n. 564 del 19/04/2017).

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Il Contratto Integrativo Aziendale ha direttamente connesso l'erogazione della retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati a ciascuna Unità Operativa.

In particolare riconnette una percentuale compresa tra il 70 e l'80% della quota spettante a ciascun Dirigente al grado di raggiungimento dei suddetti obiettivi assegnati alla Struttura di appartenenza.

Il Ciclo di Programmazione, per l'anno 2020, ha avuto inizio nella prima metà del mese di novembre 2019 con la

predisposizione della Programmazione di Budget, con la quale l'Azienda ha indicato le linee operative e, nei primi giorni del mese di febbraio 2020 i Dirigenti Responsabili delle Strutture aziendali hanno predisposto le proposte di obiettivi che sono state vagliate dalla Direzione Aziendale che, con il supporto delle Servizio di Programmazione Controllo e Sistema Informativo e del Controllo di Gestione, ha esaminato le proposte di Budget 2020 delle Macrostrutture per la verifica della compatibilità con gli obiettivi aziendali ed in particolare con quello, imprescindibile, dell'equilibrio economico finanziario della gestione per procedere alla negoziazione.

L'avvento dell'emergenza pandemica ha sospeso tale disamina poiché il rapido diffondersi dell'epidemia ha imposto di mettere in atto drastiche misure di contenimento e contestualmente avviare un processo di riorganizzazione dei servizi sanitari per rendere adeguata l'offerta ai bisogni della popolazione nel momento dell'emergenza COVID-19, sia in ambito ospedaliero che territoriale, seguendo le indicazioni ministeriali.

In corso di emergenza pandemica tutto il sistema aziendale ha risposto alle specifiche indicazioni Regionali e Ministeriali.

La formalizzazione degli **Obiettivi alle Direzioni Aziendali** si è avuta, quindi, con la **DGR n. 855 del 07/10/2020** ad oggetto "Formalizzazione assegnazione obiettivi ai Commissari Straordinari delle aziende sanitarie regionali per l'anno 2020". In Azienda è stata quindi avviata una **nuova fase di programmazione con negoziazione degli obiettivi conclusa** si nel mese di **Ottobre 2020** con la formulazione del Programma Annuale di Attività per ogni Macrostruttura, e per le Strutture di Area centrale e Staff, attraverso la firma dei Responsabili di Struttura dei documenti di budget anno 2020, il tutto formalizzato con **delibera del Commissario Straordinario n 1314 del 19/11/2020** ad oggetto: "**Performance organizzativa: programma Annuale di Attività dei Distretti, Dipartimenti, Area centrale e Staff (Budget) Anno 2020 - Assegnazione degli obiettivi**". A seguire si è avuta la negoziazione degli obiettivi tra le Macrostrutture e le UU.OO. Complesse o Semplici Dipartimentali /Distrettuali di propria afferenza. Gli obiettivi negoziati sono stati prevalentemente centrati sulle azioni da porre in essere per la gestione dell' epidemia.

Il monitoraggio dell'andamento di attività e costi è stato effettuato in corso d'anno attraverso il consueto sistema di reporting trimestrale, comunque assicurato.

Nel **mese di marzo 2021 l'Azienda ha quindi avviato il processo di valutazione**, poi conclusosi nel mese di maggio 2021 con la determinazione finale dei punteggi raggiunti dalle Macrostrutture e successiva valutazione delle Unità Operative e Servizi di Area Centrale e Staff conclusasi nel mese di giugno, fase prodromica alla valutazione individuale degli obiettivi dei dipendenti in corso di conclusione.

Sintesi degli Obiettivi e Risultati Raggiunti dalle Macrostrutture

- Per i **Distretti** nel 2020, in corso di emergenza pandemica, i principali obiettivi, oltre a garantire per quanto consentito e possibile l'attività istituzionale, sono stati:
- Contrastare le malattie infettive prevenibili attraverso la qualificazione e il consolidamento dei programmi vaccinali su tutto il territorio aziendale anche con il recupero dell'attività sospesa in Emergenza Covid.
 - Potenziare l'offerta delle prestazioni ambulatoriali per favorire il recupero delle prestazioni sospese nel periodo di Emergenza COVID-19 nel rispetto delle linee d'indirizzo di ripristino delle attività sanitarie Fase 2 (DGR 374) e Fase 3 (DGR 467).
 - Potenziare l'offerta delle prestazioni ambulatoriali per garantire la ripresa di adeguati e appropriati livelli di offerta post-COVID-19 rispetto alla domanda anche al fine di garantire il Governo delle Liste d'Attesa (File C).
 - Garantire l'implementazione del Nodo Smistamento degli Ordini di acquisto delle amministrazioni pubbliche (NSO) L. 205/2017 e DM Economia 27/12/2019
 - Promuovere l'analisi e revisione delle attività territoriali per garantire le opportune misure di sicurezza ed attivare eventuali percorsi COVID-19 dedicati con potenziamento della rete assistenziale alla luce della DGR 207/2020 e della DGR 710/2020.
 - Migliorare la qualità del flusso informativo regionale e nazionale NSIS relativo all'assistenza territoriale (SIAD, FAR, SISM), nonché del Sistema Informativo Aziendale, attraverso la corretta e completa registrazione dei dati nel sistema gestionale Atl@nte.

La valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) dei Distretti, nel 2020, ha fatto registrare i buoni risultati di seguito descritti:

| | |
|---|---------------|
| • Distretto del Perugino | 92,26% |
| • Distretto dell'Assisano | 95,18% |
| • Distretto della Media Valle del Tevere | 94,73% |
| • Distretto del Trasimeno | 94,28% |

- **Distretto dell'Alto Tevere** **85,85%**
- **Distretto dell'Alto Chiascio** **86,24%**

➤ Per la **Salute Mentale** nel 2020, in corso di emergenza pandemica, i principali obiettivi, oltre a garantire per quanto consentito e possibile l'attività istituzionale, sono stati:

- Tutelare la salute mentale nell'intero ciclo di vita con particolare attenzione ai disturbi mentali gravi attraverso azioni che favoriscano l'inserimento sociale e lavorativo e che migliorino la qualità della vita del nucleo familiare.
- Potenziare l'offerta delle prestazioni ambulatoriali per favorire il recupero delle prestazioni sospese nel periodo di Emergenza COVID-19 nel rispetto delle linee d'indirizzo di ripristino delle attività sanitarie Fase 2 (DGR 374) e Fase 3 (DGR 467).
- Promuovere cultura e prassi in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.
- Ottimizzare e uniformare criteri e percorsi per l'attivazione dell'assistenza domiciliare anche al fine di qualificarne e contenerne la spesa.
- Promuovere l'appropriatezza di utilizzo della "rete delle strutture intermedie" attraverso la definizione di procedure aziendali e la verifica degli inserimenti nelle strutture a gestione diretta e convenzionate per disabili psichici anche al fine di qualificarne e contenerne la spesa.
- Migliorare la qualità del flusso informativo regionale e nazionale NSIS relativo all'assistenza territoriale (SIAD, FAR, SISM), nonché del Sistema Informativo Aziendale, attraverso la corretta e completa registrazione dei dati nel sistema gestionale Atl@nte

La valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) del Dipartimento Salute Mentale, con il valore di **99,60%**, ha fatto registrare risultati ottimali.

➤ Per i **Dipartimenti Ospedalieri** nel 2020, in corso di emergenza pandemica, i principali obiettivi, oltre a garantire per quanto consentito e possibile l'attività istituzionale, sono stati:

- Potenziare l'offerta delle prestazioni ambulatoriali per favorire il recupero delle prestazioni sospese nel periodo di Emergenza COVID-19 nel rispetto delle linee d'indirizzo di ripristino delle attività sanitarie Fase 2 (DGR 374) e Fase 3 (DGR 467)
- Potenziare l'offerta delle prestazioni ambulatoriali per garantire la ripresa di adeguati e appropriati livelli di offerta post-COVID-19 rispetto alla domanda anche al fine di garantire il Governo delle Liste d'Attesa (File C 2 sem. 2020)
- Garantire la qualità e l'appropriatezza dell'assistenza ottimizzando i percorsi in funzione COVID-19 anche attraverso la presa in carico dei pazienti
- Promuovere l'analisi e la revisione delle attività Ospedaliere per garantire le opportune misure di sicurezza ed attivare eventuali percorsi COVID-19 dedicati con potenziamento della rete assistenziale alla luce della DGR 180 e DGR 483 del 2020.
- Assicurare un adeguato recupero funzionale dei pazienti con disabilità attraverso la presa in carico precoce dal reparto per acuti ed il potenziamento dell'assistenza riabilitativa in regime di ricovero.
- Qualificare e consolidare i programmi di screening oncologici sul territorio aziendale con il recupero dell'attività sospesa in Emergenza Covid.
- Garantire un appropriato ricorso all'assistenza ospedaliera attraverso la qualificazione dell'attività di accettazione sanitaria con specifici percorsi COVID-19
- Migliorare il ricorso all'assistenza ospedaliera attraverso la qualificazione dell'attività di accettazione sanitaria e dell'attività di Osservazione Breve e prima diagnostica (O.B.)

La valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) dei Dipartimenti, nel 2020, ha fatto registrare i risultati di seguito espressi:

- **Dipartimento di Chirurgia Generale** **83,80%**
- **Dipartimento di Chirurgia Specialistica** **83,10%**
- **Dipartimento di Medicine Specialistiche** **91,90%**
- **Dipartimento Medico e Oncologico** **95,35%**

- Dipartimento Materno-Infantile 92,95%
- Dipartimento di Emergenza e Accettazione 95,22%
- Dipartimento dei Servizi 95,42%

➤ Per il **Dipartimento di Prevenzione** nel 2020, in corso di emergenza pandemica, i principali obiettivi, oltre a garantire per quanto consentito e possibile l'attività istituzionale, sono stati:

- Contrastare le malattie infettive prevenibili attraverso la qualificazione e il consolidamento dei programmi vaccinali su tutto il territorio aziendale anche con il recupero dell'attività sospesa in Emergenza Covid;
- Potenziare le strategie della Sorveglianza sanitaria per l'epidemia da Coronavirus in linea con le disposizioni Ministeriali e Regionali;
- Promuovere l'analisi e revisione delle attività territoriali per garantire le opportune misure di sicurezza ed attivare eventuali percorsi COVID-19 dedicati con potenziamento della rete assistenziale alla luce della DGR 207/2020 e della DGR 710/2020;
- Garantire l'implementazione del Nodo Smistamento degli Ordini di acquisto delle amministrazioni pubbliche (NSO) L.205/2017 e DM Economia 27/12/2019;

La valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) del **Dipartimento di Prevenzione**, è stata pari al valore di **88,06%**.

➤ Per l'anno 2020, i principali obiettivi per le **U.O. in Staff della Direzione Aziendale**, oltre a garantire le attività istituzionali, sono stati:

- Attuare le misure previste per lo stato di emergenza da pandemia COVID-19;
- Implementare il processo di formazione dei lavoratori sui rischi COVID-19 correlati;
- Migliorare l'utilizzo delle risorse umane e ottimizzare l'allocazione delle stesse in corso dell'epidemia;
- Potenziare le strategie della Sorveglianza sanitaria per l'epidemia da Coronavirus in linea con le disposizioni Ministeriali e Regionali;
- Potenziare l'offerta delle prestazioni ambulatoriali per favorire il recupero delle prestazioni sospese nel periodo di lockdown in aderenza alle indicazioni regionali;
- Promuovere le azioni necessarie alla riorganizzazione dei servizi per assicurare l'attività di assistenza in corso di pandemia COVID-19;
- Supportare la Direzione Aziendale e le altre articolazioni organizzative nell'elaborazione delle strategie e delle politiche aziendali e nella definizione degli obiettivi, del piano delle azioni e dei budget delle macroarticolazioni della struttura;
- Ottemperare a quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Garantire la sostenibilità del sistema attraverso un monitoraggio standardizzato dei costi direttamente gestiti con individuazione delle criticità;
- Migliorare i sistemi di programmazione e controllo delle attività attraverso lo sviluppo quali-quantitativo dei sistemi informativi;
- Assicurare il percorso ausili a pazienti con grave disabilità neurodegenerativa, di cui alla DGR n. 638 del 2017 e DDG n. 1039 del 2017;
- Favorire e potenziare programmi interaziendali e protocolli operativi integrati con l'Az. Ospedaliera di Perugia;
- Garantire i flussi informativi sanitari, assicurandone la coerenza ed efficienza anche nel rispetto dei vincoli normativi del Ministero della Salute;
- Garantire il supporto alla Direzione Sanitaria ed Aziendale relativamente alla realizzazione di processi strategici aziendali volti ad una buona politica del farmaco;
- Garantire il supporto metodologico allo sviluppo e/o consolidamento del Sistema Qualità, anche alla luce dei nuovi requisiti regionali per l'accreditamento istituzionale;
- Garantire l'attività di controllo tecnico-sanitario sui flussi informativi finalizzati alla compensazione della mobilità sanitaria attiva e passiva secondo Disciplina Reg. e Procedure Az.
- Garantire la corretta applicazione dei C.C.N.L., e la valorizzazione del capitale professionale dell'Azienda sulla base degli sviluppi organizzativi Aziendali;
- Garantire la corretta osservanza delle linee guida regionali in tema di responsabilità professionale sanitaria;
- Garantire la gestione ed il monitoraggio degli acquisti di Dispositivi a tecnologia avanzata per il Diabete;
- Garantire la sicurezza dei lavoratori nel periodo di emergenza Covid in aderenza alle indicazioni regionali;
- Garantire la sostenibilità del sistema, aumentando l'efficienza e l'appropriatezza, attraverso il monitoraggio delle prescrizioni dei farmaci innovativi;

- Garantire l'applicazione del protocollo d'intesa per la tutela della segretezza delle adozioni ed affidi con possibilità di adozione, sottoscritto in data 23 dicembre 2019 tra Tribunale per i Minorenni dell'Umbria e Azienda USL Umbria 1;
- Garantire l'implementazione del Nodo Smistamento degli Ordini di acquisto delle amministrazioni pubbliche (NSO) L.205/2017 e DM Economia 27/12/2019;
- Governare, in stretta collaborazione tra Direzioni di Presidio, Dipartimenti e Servizio Farmaceutico, l'assistenza farmaceutica ospedaliera per renderla sicura, appropriata e contenerne la spesa;
- Implementare la piattaforma di pagamento PagoPA per consentire pagamenti digitali in favore della USL Umbria 1;
- Migliorare la qualità del flusso informativo regionale e nazionale NSIS relativo all'assistenza territoriale (SIA,FAR,SISM), nonché del sistema informativo aziendale, attraverso la corretta e completa registrazione dei dati nel sistema gestionale ATLANTE
- Migliorare qualità e efficienza amm.va con particolare attenzione al codice dell'amministrazione digitale CAD e al DPCM 8/8/2013 sui Referti/reperti, predisponendo le modifiche necessarie ai SW e alle procedure ai fini della conservazione aziendale;
- Ottemperare a quanto previsto dal Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali;
- Ottimizzare i tempi di effettuazione dei controlli di qualità e di radioprotezione al fine del rispetto delle scadenze normative
- Potenziare gli interventi di riabilitazione domiciliare assicurando la tempestività delle prese in carico;
- Rafforzare l'identità e consolidare l'immagine dell'Azienda, nonché facilitare i percorsi/accessi per il cittadino/utente.

La valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) dei Servizi di Staff della Direzione Aziendale, nel 2020, ha fatto registrare risultati di seguito descritti:

| | |
|---|----------------|
| • U.O. Sicurezza Aziendale | 100,00% |
| • U.O. Sviluppo Qualità e Comunicazione | 95,00% |
| • U.O. Fisica Sanitaria | 97,50% |
| • U.O. Formazione del Personale e Sviluppo Risorse | 97,60% |
| • U.O. Sviluppo Organizzativo e Politiche del Personale | 96,25% |
| • U.O. Programmazione Sanitaria e Gestione Flussi Informativi Sanitari | 98,44% |
| • U.O. Controllo di Gestione | 97,30% |
| • U.O.C. Servizio Farmaceutico Aziendale | 89,55% |
| • U.O.S.D. Politiche del farmaco, accreditamento e processi di qualità aziendale | 97,75% |
| • U.O. Medicina Legale Aziendale | 97,75% |
| • U.O.S.D. Medicina Penitenziaria | 95,00% |
| • Direzione Presidio Ospedaliero GGT-POU | 98,39% |
| • Direzione Presidio Ospedaliero Alto Tevere | 98,65% |

G) La presente relazione e la relazione tecnica e finanziaria sono stati invitati al Collegio Sindacale che, nella seduta del 16/08/2021, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa in esame con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge ai sensi dell'art. 40bis del D.Lgs. 165/2001.

E) L'accordo, la relazione illustrativa e la relazione tecnico- finanziaria saranno pubblicate nel sito dell'Azienda.

DIRIGENTE ad interim
U.O.C. RISORSE UMANE - TRATTAMENTO ECONOMICO
PERSONALE DIPENDENTE, GESTIONE PERSONALE
CONVENZIONATO E STRUTTURE CONVENZIONATE
Dott.ssa Doriana Sarnari



DIRIGENTE ad interim
U.O.C. RISORSE UMANE - TRATTAMENTO
GIURIDICO PERSONALE DIPENDENTE
Avv. Giulia Silvestri

