

Ipotesi di accordo decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 8 – comma 4, lett. a) del CCNL Comparto Sanità 2016/2018 sui criteri di distribuzione della Produttività Collettiva anno 2020 al personale del Comparto.

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 2/07/2021
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 Samari ➤ Dirigente Responsabile Servizio Infermieristico F.G. Dott.ssa Roberto Bacchetta ➤ Responsabile P.O. Coordinamento Attività Amministrativa e Relazioni Sindacali Giovanna Pala Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU, CGIL FP, CISL-FP, UIL-FPL, FSI, FIALS, NURSING UP Firmatarie del contratto: RSU, CGIL FP, CISL FP, UIL-FPL, FIALS, NURSING UP
Soggetti destinatari		Personale del Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri di distribuzione della Produttività Collettiva al personale del Comparto.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	Il Collegio Sindacale, nella seduta del 13/07/2021, ha certificato l'adeguatezza dei fondi alla disciplina contrattuale e normativa, e 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. 12 del 13/07/2021). L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'Azienda, in conformità agli strumenti di programmazione sanitaria nazionale e regionale, annualmente negozia il budget e gli obiettivi da raggiungere con i Responsabili delle Macrostrutture. Da tale negoziazione scaturiscono i documenti di budget che sono preventivamente verificati ed approvati da parte dell'Organismo interno di Valutazione. I costi derivanti dalla contrattazione integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge, come verificato dagli organismi di controllo.
		Il Programma triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 è stato approvato con Delibera del Direttore Generale n. 408 del 31/03/2021.
		L'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto.

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 - altre informazioni utili)

Il Fondo Premialità e Fasce di cui all'art. 81 del CCNL Comparto Sanità 2016/2018, è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi.

Le norme contrattuali dispongono che la contrattazione integrativa debba definire i criteri per la corresponsione di tali compensi.

Sulla base di tali principi, in data 01/07/2021 si è definita con le Organizzazioni Sindacali del Comparto l'ipotesi di accordo con cui sono stati stabiliti i criteri per la definizione degli importi da corrispondere al personale.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2020 sono destinate alla corresponsione a titolo di Produttività Collettiva le seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Fondo art. 81 CCNL 2016/2018 risorse fisse (Delibera n. 929 del 28/06/2019)	10.938.676,06
Risorse Variabili:	
Avanzo fondo art. 80 anno 2019 non utilizzato nell'anno 2020	406.677,93
Risorse Regionali finalizzate alla performance organizzativa una tantum	1.605.505,00
Art. 11- comma 1 del D.L. 30 aprile 2019, n. 35 convertito in Legge 25 giugno 2019, n. 60*	68.125,00
Ufficio Centrale (nota Regione Prot. n. del 22/10/2020)	17.300,00
Incremento art. 43 Legge 449/97	0,00
Progetti finanziati (Cucinelli/RIDINET)	6.917,65
Totale risorse variabili	2.104.525,58
Totale Fondo anno 2019	13.043.201,64
Residuo anno precedente	17.089,92
Fondo ALPI anno 2018**	51.080,17
TOTALE	13.111.371,73
Spesa nel fondo nel corso dell'anno 2020	10.001.050,03
Fondo da distribuire	3.110.321,70

*L'impiego di detto importo è vincolato al necessario esperimento delle procedure di cui all'6 – comma 5, del CCNL 2016/2018 (confronto Regionale).

** Detto importo non può essere distribuito in quanto non è stato ancora sottoscritto l'accordo con le OO.SS. sui criteri di ripartizione di dette risorse.

L'importo attualmente utilizzabile a titolo di produttività collettiva è, quindi, pari ad € 2.991.116,53.

Tale somma viene distribuita con la seguente modalità:

Vengono costituite le quote individuali sulla base dei seguenti criteri:

- il 50% del fondo sulla base della loro qualifica (tabellare);
- il restante 50% in base al numero dei dipendenti.

Le quote individuali sono attribuite a ciascun dipendente sulla base dei seguenti criteri:

1) Per le Posizioni Organizzative e Coordinatori

- il 60% della quota complessivamente spettante, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi della Struttura/U.O./Servizio di afferenza, e secondo le percentuali di erogazione previste nello specifico Regolamento aziendale.
- il restante 40% della quota individuale è distribuita all'interno della unità valutativa identificata con il Dirigente *sulla base degli esiti della scheda di valutazione individuale (punteggio pari o superiore a 24) , che ne costituisce il presupposto indispensabile.*

2) Per il restante personale del Comparto

- la prima parte della quota individuale, riconducibile al 50% del fondo, sulla base del tabellare e del grado di raggiungimento degli obiettivi della Struttura/U.O./Servizio di afferenza, secondo le percentuali di erogazione previste nello specifico Regolamento aziendale.
- la seconda parte della quota individuale, riconducibile al restante il 50% del fondo, è distribuita all'interno della unità valutativa *sulla base degli esiti della scheda di valutazione individuale (punteggio pari o superiore a 24), che ne costituisce il presupposto indispensabile.*

Se l'unità valutativa è composta da un solo dipendente da valutare viene accorpata ad altra unità valutativa omogenea e su indicazione del Responsabile della Struttura di riferimento.

Le quote incentivanti vengono corrisposte al personale dipendente (a tempo indeterminato/determinato) proporzionalmente al periodo lavorato.

Non vengono presi in considerazione periodi di servizio continuativi inferiori a 30 giorni nell'arco di un anno. La quota spettante per periodi compresi tra i 30 e gli 89 giorni viene determinata in base agli esiti della performance organizzativa.

Le assenze riconducibili al congedo obbligatorio per maternità, per infortunio sul lavoro e per grave patologia non comportano decurtazioni nella quota riconducibile alla performance organizzativa.

Per tutte le altre tipologie di assenza, per periodi non superiori a 270 giorni nell'anno di riferimento, si prevede una franchigia di giorni 30, sia per quanto riguarda la quota riconducibile alla performance organizzativa, sia per quanto riguarda la quota riconducibile alla performance individuale.

Al personale a tempo parziale viene corrisposta una quota proporzionata all'orario dovuto.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 82 del CCNL Comparto Sanità 2016/2018, considerata l'eccezionalità delle condizioni di lavoro determinate dall'emergenza pandemica, non si è reso possibile il riconoscimento, sulla base di validi criteri selettivi, della maggiorazione del premio individuale ivi prevista.

Art. 82 CCNL Comparto Sanità 2016/2018:

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita."

C) effetti abrogativi impliciti:

Il contratto integrativo di cui trattasi determina l'abrogazione implicita del precedente Contratto Integrativo in materia di Produttività Collettiva.

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

I criteri individuati per la corresponsione della produttività collettiva sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità; infatti le quote sono attribuite sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi aziendali e/o di struttura e degli esiti del processo di valutazione individuale (Regolamento approvato con delibera del Direttore Generale n. 564 del 19/04/2017). Una valutazione inferiore ad un punteggio medio di 3 (buono), determina la non corresponsione della quota di produttività connessa alla valutazione individuale.

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 produttività collettiva di risultato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati a ciascuna Unità Operativa.

In particolare riconnette una percentuale compresa tra il 50 e il 60% della quota spettante a ciascun Dipendente 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 del 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

Se l'unità valutativa è composta da un solo dipendente da valutare viene accorpata ad altra unità valutativa omogenea e su indicazione del Responsabile della Struttura di riferimento.

Le quote incentivanti vengono corrisposte al personale dipendente (a tempo indeterminato/determinato) proporzionalmente al periodo lavorato.

Non vengono presi in considerazione periodi di servizio continuativi inferiori a 30 giorni nell'arco di un anno. La quota spettante per periodi compresi tra i 30 e gli 89 giorni viene determinata in base agli esiti della performance organizzativa.

Le assenze riconducibili al congedo obbligatorio per maternità, per infortunio sul lavoro e per grave patologia non comportano decurtazioni nella quota riconducibile alla performance organizzativa.

Per tutte le altre tipologie di assenza, per periodi non superiori a 270 giorni nell'anno di riferimento, si prevede una franchigia di giorni 30, sia per quanto riguarda la quota riconducibile alla performance organizzativa, sia per quanto riguarda la quota riconducibile alla performance individuale.

Al personale a tempo parziale viene corrisposta una quota proporzionata all'orario dovuto.

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 82 del CCNL Comparto Sanità 2016/2018, che di seguito si riporta integralmente, in considerazione dell'elevato contributo profuso dalla generalità dei dipendenti a fronte dell'emergenza pandemica, le Parti concordano di sopassedere all'applicazione della norma citata.

Art. 82 CCNL Comparto Sanità 2016/2018:

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda o Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 6, lett. b) (Fondo premialità e fasce) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita."

C) effetti abrogativi impliciti:

Il contratto integrativo di cui trattasi determina l'abrogazione implicita del precedente Contratto Integrativo in materia di Produttività Collettiva.

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

I criteri individuati per la corresponsione della produttività collettiva sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità; infatti le quote sono attribuite sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi aziendali e/o di struttura e degli esiti del processo di valutazione individuale (Regolamento approvato con delibera del Direttore Generale n. 564 del 19/04/2017). Una valutazione inferiore ad un punteggio medio di 3 (buono), determina la non corresponsione della quota di produttività connessa alla valutazione individuale.

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 produttività collettiva di risultato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati a ciascuna Unità Operativa.

In particolare riconnette una percentuale compresa tra il 50 e il 60% della quota spettante a ciascun Dipendente 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 del 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 del 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%

➤ Per l'anno 2020, i principali obiettivi dei Servizi di Area Centrale oltre a garantire le attività istituzionali, sono stati:

- Adeguamento procedure informatizzate in materia di rilevazione presenze/assenze a seguito della riorganizzazione delle strutture sanitarie coinvolte nell'Emergenza COVID-19 anche al fine della determinazione/liquidazione dei fondi stanziati ad hoc;
- Gestione della cassa economale aziendale nell'emergenza COVID-19;
- Attuazione delle misure necessarie per fronteggiare lo stato di emergenza da pandemia COVID-19;
- Rilevazione distinta degli accadimenti contabili legati alla gestione dell'emergenza Covid (art. 18, DL 18/2020, convertito legge 24 aprile 2020, n. 27) in conformità alle direttive;
- Rivisitazione ed adeguamento dei principali istituti relativi al Trattamento Giuridico del Personale Dipendente alle necessità determinate dalla gestione dell'emergenza da COVID-19;
- Contribuire a garantire l'**equilibrio economico aziendale** attraverso il costante monitoraggio dei costi relativi alle risorse direttamente gestite e segnalando tempestivamente eventuali criticità;
- Garantire la corretta gestione dei finanziamenti a favore della non Autosufficienza;
- Adempimenti e comunicazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione sui contratti gestiti
- Adempimenti previsti dal Regolamento UE 679/2016 "GDPR";
- Applicazione del nuovo CCNL del 19/12/2019 - Dirigenza Area Sanità;
- Applicazione delle disposizioni in materia di certificazione e comunicazione dei debiti e dei dati contabili della P.A. tramite la piattaforma Ministero Economia e Finanze (MEF);
- Applicazione nuovo regolamento sulle procedure di conferimento incarichi con contratto Libero Professionale in applicazione delle specifiche linee guida regionali;
- Assicurare la corretta gestione contabile del patrimonio Aziendale;
- Assicurare la corretta tenuta della contabilità generale e della contabilità analitica tenendo conto delle indicazioni fornite dalla Direzione e nel rispetto delle norme e procedure vigenti.
- Assicurare le procedure finalizzate all'acquisizione di servizi e forniture attraverso gli strumenti convenzionali di gara e il Marketplace del portale Mepa o Consip.
- Assicurare l'elaborazione dei modelli economici aziendali che costituiscono debiti informativi obbligatori verso la Regione e/o Ministeri - Secondo i nuovi modelli Ministeriali in fase di approvazione.
- Attività di rivalsa nei confronti del terzo responsabile per danni cagionati a beni/cose dell'Ente;
- Attività per la Centrale Regionale Acquisti - Cras Umbria Salute
- Attuazione delle procedure di stabilizzazione del personale precario ex art. 20 del d.lgs. n. 75 del 2017 e s.m.i.;
- Collaborazione per la predisposizione dei capitolati relativi a gare gestite direttamente dall'azienda o tramite Umbria Salute – CRAS;
- Condivisione delle procedure e dei processi in carico ai diversi funzionari finalizzata alla continuità dell'azione amministrativa;
- Contribuire al miglioramento della qualità e dell'efficienza amministrativa, tenuto conto delle innovazioni di cui al Codice dell'Amministrazione Digitale in tema di digitalizzazione e semplificazione dell'attività amministrativa;
- Contribuire al miglioramento della qualità e dell'efficienza amministrativa, tenuto conto delle innovazioni introdotte dal Codice dell'Amministrazione Digitale in tema di digitalizzazione e semplificazione dell'attività amministrativa
- Contribuire al miglioramento delle attività amministrativo-contabili, nel rispetto dei principi contabili nazionali e regionali e delle procedure aziendali;
- Definire accordi di programma al fine di migliorare la qualità delle prestazioni erogate e contestualmente l'integrazione tra i professionisti delle Aziende Sanitarie Regionali
- Emissione ordine acquisto, gestione, consegna e rendicontazione dei buoni pasto cartacei
- Garantire affidabilità nella gestione delle apparecchiature elettromedicali e la consulenza a favore delle strutture aziendali
- Garantire la corretta gestione dei finanziamenti a favore della Non Autosufficienza;
- Gestione del patrimonio immobiliare in merito a locazioni e compravendite
- Governare lo sviluppo del sistema informativo aziendale assicurandone la coerenza e l'efficienza nel rispetto dei vincoli normativi;
- Implementare e ottimizzare le competenze funzionali e la gestione strutturale dell'Avvocatura Aziendale ai sensi delle leggi n. 247/2012 e n. 114/2014;
- Implementazione di un percorso innovativo nelle modalità di acquisizione e gestione delle domande di accesso alla specialistica ambulatoriale;
- Implementazione piattaforma di pagamento Pago Pa per consentire pagamenti digitali in favore della USL Umbria 1;
- Istituzione del nodo di smistamento degli ordini di acquisto delle amministrazioni pubbliche (NSO) L. 205/2017 e DM Economia 27/12/2019;
- Ottemperare a quanto previsto dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Ottimizzazione dell'attività di gestione delle richieste e comunicazione di prestazioni occasionali;
- Ottimizzazione delle procedure relative alla fase precontenziosa delle vertenze di lavoro, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 165/2001;

- Ottimizzazione procedure di attribuzione incarichi/valutazione professionale della Dirigenza del ruolo Sanitario a seguito del nuovo CCNL Area Sanità del 19/12/2019
- Partecipazione alle attività del Gruppo di Lavoro Regionale dei Servizi Controllo di Gestione
- Progetto regionale di autoritenzione del rischio sanitario.

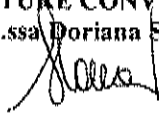
La valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi (performance organizzativa) dei Servizi di Area Centrale, nel 2020, ha fatto registrare i risultati di seguito espressi:

• U.O. Affari Generali Istituzionali e Gestione Legale dei Sinistri	97,65%
• U.O.C. Attività Tecniche - Acquisti Beni e Servizi	98,10%
• U.O. Contabilità Economico Finanziaria	97,50%
• U.O. Tecnologie Informatiche e Telematiche	96,45%
• U.O. Patrimonio	97,50%
• U.O. Risorse Umane - Trattamento Economico Personale Dipendente -	97,15%
• Gestione Personale Convenzionato e Strutture Convenzionate	
U.O. Risorse Umane - Trattamento Giuridico Personale Dipendente	96,75%
• U.O. Area Economale	96,40%
• U.O. Direzione Amministrativa Presidi Ospedalieri	97,45%

G) La presente relazione e la relazione tecnica e finanziaria sono stati invitati al Collegio Sindacale che, nella seduta del 13/07/2021 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 sono pubblicati 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

