



Azienda Ospedaliero Universitaria San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona Scuola Medica Salernitana

PIAO 2022 – 2024 Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022 – 2024 (art. 6 D.L. 09/06/2021 n. 80/2021)

Sommario

Premessa.....	2
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	2
2. Sezione Valore pubblico e performance e Anticorruzione.....	3
2.1. Valore pubblico	3
2.2. Performance	4
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.....	5
3. Organizzazione e Capitale Umano.....	5
3.1. Struttura organizzativa	5
3.2. Organizzazione del lavoro agile.....	6
3.3. Piano triennale dei fabbisogni del Personale	7
4. Sezione Monitoraggio	8

Premessa

L'art. 6 del decreto legge n. 80/2021 ha introdotto il PIAO (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione) nell'ambito delle misure di rafforzamento delle capacità amministrative legate all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

Il DM 24 giugno 2022 ha definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021.

L'obiettivo è quello di favorire e generare l'integrazione tra le varie attività di pianificazione già presenti all'interno delle amministrazioni, con conseguente produzione e rappresentazione di un unico documento di piano che assorba e sostituisca i precedenti. Il PIAO quindi assorbe e sostituisce:

- piano della performance,
- piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza,
- piano fabbisogno personale,
- piano lavoro agile,
- piano azioni positive.

Inoltre con circolare n. 2/2022 del 11/10/2022 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha invitato le pubbliche amministrazioni a valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione "Valore pubblico, performance, anticorruzione" del PIAO, di specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico.

Considerato la Regione Campania deve ancora adottare i propri provvedimenti in materia, come previsto dall'art. 7 bis del DM, che l'anno 2022 rappresenta l'anno di prima applicazione ed essendo stati già approvati i documenti programmatici, il presente Piano rappresenta un atto ricognitivo dei documenti già adottati.

Il presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) triennio 2022-2024 di prima attuazione, in attesa dei provvedimenti regionali in materia ai sensi dell'art. 7 bis del Dm costituisce un documento ricognitivo dei piani coinvolti e adottati a livello aziendale, destinati a costituire le specifiche sezioni del PIAO al fine di dare evidenza ed organicità di lettura all'attività di pianificazione integrata aziendale.

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

L'Azienda Ospedaliero-Universitaria "San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona - Scuola Medica Salernitana" è stata costituita con il Decreto del Commissario ad Acta n. 9/2017; le attività assistenziali sono erogate nei 5 Presidi di afferenza:

- P.O. San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona di Salerno;
- P.O. A. Fucito di Mercato San Severino;
- P.O. G. da Procida di Salerno;
- P.O. S. Maria dell'Olmo di Cava dei Tirreni;
- P.O. Costa d'Amalfi di Castiglione di Ravello.

L'Azienda, in base al Piano regionale di programmazione della rete ospedaliera è DEA di II livello della Macro-Area di Salerno e risulta inoltre essere:

- Rete dell'Emergenza-Urgenza della Macro-Area di Salerno;
- Sede di centrale cardiologica e sede HUB per la rete IMA per la Macro-Area di Salerno;
- Sede HUB nella rete per l'Ictus con Centro Stroke di II livello;
- Centro Trauma di Alta Specializzazione - Campania Sud;

- Rete per l'emergenza pediatrica (*Spoke* di I livello), per l'assistenza infettivologica infantile e STEN per il territorio di Salerno e Avellino;
- HUB nella Rete per le emergenze Gastroenteriche;
- HUB nella Rete per la Terapia del Dolore;
- Centro di donazione e trapianti di organi e tessuti (trapianti di Rene);
- Centro regionale per le emergenze neuropsichiatriche infantili;
- Fa parte della Rete regionale dell'alta specialità riabilitativa;
- Sede di Servizio Psichiatrico Ospedaliero di Diagnosi e Cura (SPDC);
- Sede di posti letto per la sanità penitenziaria.

La descrizione dell'assetto organizzativo attuale è dettagliatamente definita nel vigente Atto aziendale adottato con deliberazione n. 299 del 2016 e definitivamente approvato con DCA 3/2017.

2. Sezione Valore pubblico e performance e Anticorruzione

2.1. Valore pubblico

L'Azienda si integra all'interno del Sistema regionale e provinciale ed esercita le proprie funzioni di diagnosi, cura, riabilitazione e prevenzione, con la finalità di contribuire al miglioramento dello stato di salute della collettività, di sviluppare la ricerca, di essere il punto di riferimento per la promozione e per la produzione delle attività formative, didattiche e scientifiche in sinergia con degli Studi di l'Università Salerno.

L'attività dell'Azienda è riconducibile alle seguenti funzioni:

- **Funzione assistenziale** - L'Azienda è orientata alla gestione delle patologie ad alta complessità secondo il modello multidisciplinare, alla definizione ed applicazione di processi e linee guida che supportino i percorsi diagnostico-terapeutico-assistenziali, garantendo la continuità nell'emergenza-urgenza delle prestazioni diagnostico-terapeutiche e delle prestazioni di supporto nell'ambito dell'eccellenza;
- **Funzione didattica** – L'Azienda concorre alla formazione sanitaria nella Regione Campania con il Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia, i Corsi di laurea delle professioni sanitarie e la formazione continua degli operatori sanitari, secondo i principi dell'Educazione Continua in Medicina;
- **Funzione di ricerca di base e clinica** – L'Azienda realizza attività di ricerca biomedica volta a sviluppare procedure diagnostiche e terapeutiche innovative e a favorire il rapido trasferimento applicativo delle acquisizioni sperimentali.

L'Azienda espleta la propria attività istituzionale ispirandosi ai seguenti principi guida:

- il rispetto della dignità umana, l'equità e l'etica professionale;
- la centralità della persona, intesa come singolo soggetto autonomo, responsabile, capace ed inserito in una comunità di riferimento portatrice di valori e di bisogni specifici;
- la libertà della ricerca e dell'insegnamento;
- la inscindibilità delle funzioni di didattica, ricerca ed assistenza;
- la leale cooperazione tra la parte ospedaliera e quella universitaria;
- la qualità clinico-assistenziale, l'appropriatezza, il coinvolgimento e la qualificazione continua delle risorse umane e tecnologiche, da sostenere anche attraverso

programmi permanenti di formazione e aggiornamento, mirati al cambiamento e all'adeguamento del sistema aziendale;

- la pubblicità e la trasparenza dell'azione amministrativa;
- la compatibilità tra le risorse disponibili ed il costo dei servizi offerti, nel quadro degli indirizzi della politica gestionale della Regione Campania, da ottenere attraverso il metodo della programmazione dell'impiego delle risorse disponibili, in funzione del soddisfacimento prioritario dei bisogni fondamentali di salute, secondo criteri di costo-efficacia, sulla base di evidenze scientifiche e nell'ambito dei livelli essenziali di assistenza.

Pertanto gli obiettivi che l'Azienda intende perseguire sono riconducibili alle seguenti linee di attività:

- sviluppo delle capacità di diagnosi e cura finalizzate alla soddisfazione dei bisogni di salute perseguendo il massimo livello di qualità, efficienza, efficacia e appropriatezza;
- integrazione con l'Università degli Studi di Salerno per le sinergie tra l'attività didattica e di ricerca con i percorsi diagnostico terapeutici;
- valorizzazione delle competenze professionali;
- miglioramento dell'innovazione tecnologica e organizzativa;
- aumento del grado di sicurezza dei pazienti e degli operatori;
- aumento del grado di attrattività;
- promozione delle politiche di prevenzione della corruzione e di contrasto all'illegalità;
- aumento del grado di trasparenza in ottica di *accountability*;
- promozione della partecipazione attiva degli stakeholders.

Inoltre in materia di obiettivi strategici l'Azienda utilizza quali benchmark di riferimento le indicazioni nazionali e regionali e, in particolar modo fa riferimento a:

- Nuovo Sistema di Garanzia e Griglia LEA;
- Indicatori di esito;
- Obiettivi di salute definiti a livello regionale.

2.2. Performance

Al fine di rendere concreto il concetto di valore pubblico l'Azienda ha adottato i processi operativi della Programmazione, misurazione e valutazione.

Gli Strumenti adottati sono:

- La Direttiva Annuale* che avvia il processo di Programmazione mediante la dichiarazione delle linee di sviluppo degli obiettivi annuali;
- Il Piano delle Performance* con sviluppo su arco triennale dei principali obiettivi strategici;
- Il Budget annuale*, quale strumento operativo costituito dalle schede di budget con cui si definiscono gli obiettivi specifici dei Centri di Responsabilità;
- Il sistema di Reporting* con indicatori puntuali per la Direzione Strategica e per i Centri di Responsabilità
- La Relazione sulla performance* con la quale si effettua la valutazione annuale sul raggiungimento di risultati.
- I Regolamenti* per la valutazione individuale

Per la descrizione dettagliata di suddetto processo si rimanda al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance pubblicato nella specifica sezione Performance

dell'Amministrazione Trasparente che contiene il documento di descrizione dettagliato.
Nella stessa sezione è pubblicato il Piano della Performance 2022 – 2024 che riporta il dettaglio degli obiettivi per Area Dipartimentale.
Di seguito viene riportata la sintesi degli obiettivi per dimensione della Balance Scorecard.

OBIETTIVI OPERATIVI DELLA PROSPETTIVA ECONOMICO-FINANZIARIA

Equilibrio economico e finanziario
Rispetto dei limiti dei fondi accessori del Personale
Ottimizzazione della spesa farmaceutica
Riduzione del ricorso allo straordinario

OBIETTIVI OPERATIVI DELLA PROSPETTIVA DEI PROCESSI INTERNI AZIENDALI

Aumento del Peso medio dei Drg
Aumento % Drg ad alta complessità
Tasso di occupazione posti letto
Miglioramento dell'appropriatezza dei ricoveri
Efficienza pre operatoria
Qualità clinica : % parti cesarei, interventi per frattura collo del femore, Colicistectomie laparoscopiche
Rispetto tempistica flussi informativi

OBIETTIVI OPERATIVI DELLA PROSPETTIVA DEL CLIENTE/UTENTE

Miglioramento tempi di attesa
Riduzione tempi di pagamento dei fornitori

OBIETTIVI OPERATIVI DELLA PROSPETTIVA DELL'APPRENDIMENTO E DELLA CRESCITA

Piano annuale di Formazione

OBIETTIVI OPERATIVI DELLA PROSPETTIVA DELLA TRASPARENZA, INTEGRITA' E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Formazione specifica
Rotazione del Personale
Adempimenti relativi alla trasparenza
Aggiornamento del Codice di Comportamento

Per quanto attiene gli obiettivi di digitalizzazione si rimanda alla Deliberazione n. 642/2021 "Transizione al digitale – Piano operativo 2021 che riporta gli specifici obiettivi.

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Relativamente ai Rischi corruttivi e trasparenza gli obiettivi sono esplicitati nell'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione adottato con deliberazione n. 701 del 31/10/2022.

Il Piano è pubblicato al seguente link :

https://sangiovannieruggi.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/sangiovannieruggi/Disposizioni%20Generali/Piano%20triennale%20per%20la%20prevenzione%20della%20corruzione%20e%20della%20trasparenza/2022/Aggiornamento%20Piano%20della%20Prevenzione%20della%20Corruzione%202022_2024.pdf

3. Organizzazione e Capitale Umano

3.1. Struttura organizzativa

L'Azienda è Azienda Ospedaliero Universitaria integrata con il Servizio Sanitario Regionale si caratterizza per l'attività assistenziale di alta specializzazione e di rilievo nazionale.

Svolge l'attività di assistenza ospedaliera e quella didattico-scientifica in un rapporto che non è solo di stretta connessione, ma di vera e propria integrazione costituendo al tempo stesso:

- elemento strutturale del Servizio Sanitario Nazionale, ed in particolare del Servizio Sanitario della Regione Campania;
- elemento strutturale dell'Università, nell'ambito del quale concorre al raggiungimento delle sue finalità di didattica e di ricerca.

L'Azienda riconosce, come propria missione, il perseguimento congiunto di obiettivi di didattica, ricerca e assistenza, in coerenza con gli stretti legami istituzionali e funzionali con l'Università e la Scuola di Medicina e Chirurgia. La natura istituzionale dell'Azienda sta nel contributo unico e imprescindibile che essa fornisce alla vita della Scuola di Medicina.

L'organizzazione aziendale è rappresentata dai Dipartimenti Assistenziali ad attività Integrata:

1. DAI dell'Area Critica
2. DAI della Riabilitazione e del Post Acuzie
3. DAI Cardio-Toraco-Vascolare
4. DAI delle Chirurgie Generali, Specialistiche e dei Trapianti
5. DAI Testa-Collo
6. DAI delle Scienze Mediche
7. DAI di Igiene e Medicina Valutativa
8. DAI di Diagnostica per Immagini
9. DAI Materno Infantile
10. DAI di Oncoematologia

Nel modello vige il Dipartimento Assistenziale ad attività Integrata (DAI) che integra al suo interno le attività assistenziali con quelle didattiche e di ricerca. I DAI sono costituiti da unità operative complesse, semplici a valenza dipartimentale e semplici, con la distinzione di quelle a direzione universitaria e di quelle a direzione ospedaliera, secondo quanto previsto dal Decreto del Commissario ad Acta n. 7/2013.

Le Sedi aziendali:

l'Azienda è attualmente articolata nelle seguenti sedi: Ruggi, Da Procida, Mercato San Severino, Cava de' Tirreni e Costa d'Amalfi. Il Piano di Organizzazione e Funzionamento definisce ruolo e funzioni delle diverse Strutture. La progressiva implementazione del nuovo atto aziendale, oltre a comportare un incremento complessivo dei posti letto, permetterà una chiara distinzione delle responsabilità della componente ospedaliera e della componente universitaria anche attraverso la distinzione dei posti letto tra le due componenti, secondo quanto previsto dal Protocollo d'intesa tra la Regione Campania e l'Università degli Studi di Salerno (Decreto 7/2013).

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Dopo un primo periodo sperimentale la Legge n.81 del 22 maggio 2017 ha finalmente regolato la materia del lavoro da remoto. La normativa definisce lo Smart Working in tutti suoi aspetti giuridici: diritti dello smart worker e controllo da parte del datore di lavoro, strumenti tecnologici e modalità con cui viene eseguita l'attività da remoto. Con l'emergenza sanitaria, il Lavoro Agile ha avuto un forte impulso a livello giuridico. Dall'inizio dell'epidemia a oggi, diversi provvedimenti hanno ulteriormente cambiato (e semplificato) le regole dello Smart Working, soprattutto in ambito della pubblica amministrazione. Da ultimo il ccnl Comparto sanità 2019 – 2021 sottoscritto in data

02/11/2022 ha recepito e introdotto tale modalità di lavoro (Tito VI Lavoro a distanza) che dovrà ora essere recepita nella contrattazione integrativa per gli aspetti oggetto di confronto.

Con le “Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Pola) e Indicatori di Performance”, pubblicate il 9 dicembre 2020 L’AOU aveva già disciplinato tale forma di lavoro resasi necessaria per l’emergenza da pandemia Covid-19. La parte più corposa delle Linee Guida contiene delle definizioni particolarmente interessanti che elevano il POLA (seppur formalmente individuato quale specifica sezione del Piano della performance) a *“strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo, e non di programmazione degli obiettivi delle strutture e degli individui in lavoro agile”*.

Durante l’emergenza sanitaria come quella ancora in corso, l’AOU ha predisposto con massima priorità tutti i possibili meccanismi che consentissero di proseguire le attività con modalità alternative a quelle in presenza. Oltre all’adeguamento delle pratiche lavorative, particolare attenzione è stata rivolta alla prevenzione e al mantenimento delle condizioni di benessere della forza lavoro.

La formula adottata a partire dal 2020 ha riguardato la partecipazione del personale *non* direttamente coinvolto nelle attività assistenziali (prevalentemente amministrativi, informatici, ecc.) consentendo in tal modo la continuità operativa da remoto e garantendo efficienza e produttiva anche in momenti critici. Questa filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati conseguenti all’emergenza COVID-19, è stata proposta come modello aziendale da perseguire anche dopo la fase emergenziale, facendo però molta attenzione ai possibili rischi dovuti all’esternalizzazione dei dati aziendali che potrebbero intaccare la sicurezza e la privacy degli stessi.

Per tali motivi il Servizio Informativo Aziendale ha affinato la configurazione dei vari *tools* informatici (antivirus aggiornati, password impostate correttamente, tipologia di connessione utilizzata ecc....) e impostate rigide limitazioni di accesso alla rete aziendale, nel pieno rispetto della normativa europea GDPR e nel rispetto della Privacy, utilizzando sistemi di comunicazione cyber sicuri e di protezione del dato. Secondo i dati della UOC Gestione Risorse Umane l’adesione allo Smart Working nel 2021 ha riguardato il 20% del personale che ne ha fatto richiesta e in possesso degli strumenti tecnologici per poterlo fare.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni del Personale

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale costituisce l’atto di programmazione che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare a norma degli artt. 6 e 6 ter del D. lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e costituisce il documento propedeutico all’ottimizzazione dell’impiego delle risorse pubbliche e delle performance secondo i principi-obiettivi dell’economicità, efficienza e qualità dei servizi, inserendosi nei documenti di programmazione previsti dalla normativa vigente, di cui è necessario completamento.

La programmazione del fabbisogno di personale è determinata sulla base di una complessiva analisi dei compiti istituzionali dell’Azienda, in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente, professionalità necessarie in termini

quantitativi e qualitativi, compatibilmente con gli obiettivi previsti dalla normativa vigente e sulla base del Piano della Performance, nel rispetto della compatibilità economico-finanziaria e dell'obiettivo economico assegnato dalla Regione.

Nella determinazione del fabbisogno, in coerenza con gli obiettivi di valorizzazione e qualificazione del SSR ed in particolare con gli obiettivi di superamento del precariato e di valorizzazione delle professionalità acquisita dal personale con rapporti di lavoro flessibile, si afferma altresì il principio del ricorso alle procedure di stabilizzazione disciplinate dall'art. 20 comma 1 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. e dall'art. 1 della legge n. 234/2021, con le modalità disciplinate dalle linee di indirizzo regionali, mediante la trasformazione in rapporti di lavoro a tempo indeterminato delle posizioni lavorative stabili ed istituzionali ricoperte con contratti di lavoro a tempo determinato, nel rispetto dei requisiti e delle possibilità previste dalla normativa.

Allo stato l'Azienda ha approvato definitivamente il PTFP 2020-2022 con deliberazione 443 del 01/07/2022 e con nota informativa prot. 2022/29123 del 21/11/2022 ha inoltrato la propria proposta per il PTFP 2021-2023 alle OO.SS.

4. Sezione Monitoraggio

L'attività di monitoraggio e rendicontazione si realizza in Azienda attraverso una serie di strumenti già attivi e normati dai singoli piani ai quali si rimanda, più precisamente:

- il processo di budget, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Azienda;
- per la performance aziendale, la Relazione della performance;
- per la prevenzione della corruzione, oltre a quanto definito nel PTPCT, la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, redatta ai sensi dell'art.1 c.14 L.190/2012 e sulla base delle indicazioni dell'ANAC.

Per il 2022 il sistema di monitoraggio e rendicontazione del PIAO è pertanto assicurato mediante i processi e gli strumenti già attivi secondo le diverse normative di riferimento dei vari Piani richiamati nel PIAO, ma trovano un punto di sintesi nel processo di budget. Gli obiettivi di budget traducono le linee presenti nei vari Piani sopra richiamati in obiettivi assegnati alle diverse articolazioni aziendali, assicurando una piena integrazione logica ed organizzativa.