

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

### **ASL VITERBO**

#### **PREMESSA**

**Obiettivo del PIAO dichiarato dal comma 1 dell'Art. 6 "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" del DL n. 80 del 09 giugno 2021, conv. nella L. 06 agosto 2021 n.113 è quello di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.**

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce quanto descritto e prescritto sub lett. a), b), c), d) del comma 2 dello stesso art. 6 su richiamato.

**Deve essere adottato** entro il 31 gennaio di ogni anno, ma in sede di prima applicazione il legislatore ha prorogato il termine al 30 aprile 2022.

**Il PIAO deve essere in linea con la normativa disciplinante ciascuna parte di cui si compone** e, in particolare, in linea con il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e della legge 6 novembre 2012 n. 190.

Denominazione Ente/Amministrazione ASL VITERBO		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	CARATTERISTICHE
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	<p><b>ASL VITERBO</b> REGIONE LAZIO VIA ENRICO FERMI N.15 P.IVA/CF 01455570562</p> <p><b>Direzione Strategica</b> <b>Direttore Generale</b> Dott.ssa Daniela Donetti <b>Direttore Amministrativo</b> Dott.ssa Simona Di Giovanni <b>Direttore Sanitario</b> Dott.ssa Antonella Proietti</p> <p><b>ATTO AZIENDALE: definisce la mission, la visione, gli obiettivi, i principi guida dell'azione, il patrimonio, l'assetto organizzativo dell'intera azienda.</b> <b>L'atto vigente è stato approvato con Decreto del Commissario ad Acta 13 dicembre 2018, n. U00501</b> Nel corso del 2021 è stato avviato l'articolato procedimento di revisione dell'Atto, si è pervenuti alla redazione della proposta di modifica e il relativo documento è stata inviato alla Regione Lazio, per il parere di competenza. La Regione ha espresso parere favorevole, con alcune osservazioni, giusta nota prot. U. 0303487 del 28.03.2022 (assunta al protocollo aziendale al n. 24652 del 28.03.2002).</p>	<p>Azienda con più di 50 dipendenti</p>

<b>Denominazione Ente/Amministrazione</b> ASL VITERBO – Regione Lazio		
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Tempi realizzazione</b>
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>		<b>si</b>
<b>2.1 Valore pubblico – PIANO STRATEGICO</b>	<p>Art. 6, comma 2, <b>lett. a)</b>, DL n. 80 del 09 giugno 2021, conv. nella L. 06 agosto 2021 n.113 - OBIETTIVI PROGRAMMATICI E STRATEGICI SECONDO I PRINCIPI E CRITERI DIRETTIVI DI CUI ALL'ARTICOLO 10, DEL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009, N. 150.</p> <p>Il <b>Piano Strategico dell'ASL Viterbo 2020-2022</b>, adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 1007 del 19.05.2020, rappresenta lo strumento per l'analisi dei bisogni di salute del territorio ed una guida per l'allocazione dei servizi sanitari ed il target della promozione della salute. Si conferma una forte azione di riordino e di implementazione delle regole che accompagna trasversalmente ogni intervento organizzativo e strutturale, nella convinzione che l'efficacia dei processi sia strettamente correlata all'efficienza dei percorsi delineati in ogni ambito. Particolare</p>	<p>IN ESSERE</p> <p>Tempi di realizzazione, indicatori e target degli obiettivi strategici e operativi sono fissati all'interno e nell'allegato 1 del PIANO PERFORMANCE 2022-2024</p>

	<p>attenzione è stata data all'evoluzione del sistema clinico assistenziale riabilitativo per il raggiungimento dei patti individuali di cura con i cittadini e le azioni per la prevenzione a garanzia del mantenimento dello stato di salute operando anche tramite il corretto dimensionamento dell'offerta ospedale/territorio in un'ottica di efficientamento della rete attraverso la riconversione dei punti di erogazione. L'appropriatezza è la sfida lanciata verso il futuro: l'implementazione delle Reti clinico assistenziali e dei Percorsi Integrati di Cura, il consolidamento delle Centrali Operative per la gestione delle Cronicità, associazione all'individuazione di soluzioni informatiche a supporto delle trasformazioni organizzative, caratterizzano il Piano Strategico 2020-2022 che ha fissato pertanto quali <b>obiettivi strategici</b>- l'evoluzione del sistema clinico assistenziale riabilitativo e azioni di prevenzione a garanzia del mantenimento dello stato di salute; - piani di diffusione per favorire la partecipazione attiva delle comunità e costruzione dei patti individuali di cura con i cittadini; - sviluppo di sistemi di innovazione gestionale e ottimizzazione delle risorse; - costruzione di un patto tra professionisti a garanzia del raggiungimento degli impegni e degli accordi di programma.</p> <p>E' in fase di approvazione il <b>Piano Strategico Triennale 2022-2024</b></p>	
--	--	--

	<p>fortemente caratterizzato dall'esperienza acquisita nel periodo emergenziale della Pandemia da Covid 19 e dal <b>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)</b>, in particolare dalle misure previste nella Missione 6 Salute, finalizzate alla riqualificazione ed al potenziamento dell'assistenza territoriale, alla strutturazione di una rete di assistenza intermedia che si sostanzia nella realizzazione delle Case e degli Ospedali di Comunità, nello sviluppo delle Centrali Operative Aziendali, nel rafforzamento dei processi di digitalizzazione e di telemedicina; il documento, condiviso con il Collegio di Direzione nell'impianto programmatico e nelle strategie organizzative, unitamente agli obiettivi del Piano vigente, impronta le politiche aziendali e gli obiettivi indicati nel Piano delle Performance 2022-2024. Il Piano Strategico in corso di adozione tiene conto del <b>Piano Territoriale dell'ASL Viterbo per le attività sanitarie e socio sanitarie, adottato</b> con delibera del DG n. 572 del 07.04.2022. Quest'ultimo documento rappresenta la base per realizzare il nuovo modello organizzativo territoriale della ASL di Viterbo. Anche in tal caso l'Azienda ha fatto tesoro dell'esperienza acquisita nella gestione della pandemia e si pone nell'ottica della realizzazione degli obiettivi e progetti oggetto del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).</p>	
--	--	--

	<p><b>Il Piano Triennale delle Performance della Asl di Viterbo 2022-2024</b>, giusta deliberazione del Direttore Generale n. 112 del 31.01.2022. Con la stessa delibera è stato confermato <b>il Piano del Lavoro agile</b> già adottato in sede di approvazione del precedente Piano delle Performance 2021-2023 (giusta delibera del Direttore Generale n. 139 del 29/01/2021), nelle more della pubblicazione di apposite linee guida per la predisposizione da parte delle PPAA e Enti pubblici del P.I.A.O.</p> <p>Il Piano delle performance, redatto in coerenza con gli strumenti di programmazione nazionale e regionale, con gli obiettivi assegnati ai Direttori Generali (DGR 762/2021) e con i vincoli di Bilancio, ha tenuto conto della normativa correlata alla gestione della fase emergenziale dovuta alla pandemia SARS COV2 che ha inciso in modo significativo sull'organizzazione delle strutture sanitarie aziendali, modificando i percorsi interni e le modalità dell'offerta assistenziale per garantire gli standard di sicurezza. Fra gli obiettivi strategici fissati per il triennio 2022-2024 nel nuovo Piano Triennale delle Performance è stato previsto, nell'ottica dell'integrazione del Piano delle Performance con il PTPCT,</p>	<p>IN ESSERE</p>

**l'OBBIETTIVO STRATEGICO B4: Adesione agli obiettivi del Piano Triennale della Prevenzione e della Trasparenza.**

L'obiettivo riguarda le azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione e alla valorizzazione della trasparenza amministrativa, adeguandosi alle modifiche introdotte dal D.Lgs n. 97/2016 F.O.I.A. (Freedom of Information Act) in materia di revisione delle griglie da utilizzare per la rilevazione delle informazioni da pubblicare ed in materia di accesso civico. Al predetto fine è stato precisato che questo obiettivo racchiude in sé tutte le azioni che verranno messe in atto dalla ASL di Viterbo per affrontare sia la lotta alla corruzione che agli sprechi e alle inefficienze nella sanità, anche quelle volte alla giusta e dovuta implementazione di adeguati sistemi di controllo, prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi, capaci di colmare quel deficit etico che viene annoverato tra le principali cause di corruzione nella sanità.

All'interno della logica di albero della performance, ogni **obiettivo strategico**, associato ad una politica, è articolato in **obiettivi operativi** (declinati nell'Allegato al Piano delle performance) e relativi indicatori di performance, per ciascuno dei quali sono stati definiti i tempi, le azioni e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento, demandando alla predisposizione delle schede annuali di budget la

	<p>definizione delle risorse assegnate. Per la prevenzione della corruzione la declinazione dell'obiettivo operativo è sub Politica B (Piani di diffusione: azioni per favorire la partecipazione attiva della Comunità e degli Stakeholders interni ed esterni) nell'allegato I del Piano (consultabile nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Asl Viterbo).</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE E DELLA CORRUZIONE 2021 – 2023 è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 696 del 30 marzo 2021 IN CORSO DI APPROVAZIONE L'AGGIORNAMENTO 2022-2024 ENTRO IL TERMINE DEL 30 APRILE 2022 FISSATO DAL LEGISLATORE</b></li> <li>▪ Con Avviso inserito sul sito web aziendale nelle news a far data dal 12/01/2022 e pubblicato in Amministrazione Trasparente sub “Altri contenuti”, “Prevenzione della corruzione”, il nuovo RPCT ha avviato consultazione pubblica della società civile e dei portatori di interessi dell'Asl di Viterbo e del territorio di riferimento in relazione all'aggiornamento 2022-2024 del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Azienda, mettendo contestualmente a</li> </ul>	<p>IN ESSERE</p>



	<p>disposizione modulo per la formulazione di proposte/osservazioni da indirizzare al RPCT; analogo avviso ha inoltrato a mezzo mail, in pari data, il RPCT a tutto il personale interno all'Azienda chiedendo di formulare proposte di modifica al vigente PTPCT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ In risposta alla consultazione degli stakeholder e dei dipendenti tutti dell'Azienda non è pervenuta alcuna proposta o osservazione, ma solo dichiarazioni di condivisione e di disponibilità alla collaborazione con il RPCT.</li> <li>▪ Al fine di conformarsi alle prescrizioni di cui all'art. 54-bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001, nonché alle Linee Guida ANAC sopra richiamate adottate ai sensi della predetta disposizione di legge, e di dare attuazione all'obiettivo già prefissato nel PTPCT dell'Asl Viterbo per il triennio 2021-2023, l'azienda ha in corso di adozione la Procedura di segnalazione di illeciti e l'attivazione di una piattaforma informatica dedicata accreditata AGID a disposizione a titolo gratuito che consenta la ricezione e gestione delle segnalazioni di illeciti (whistleblowing), utilizzando strumenti di crittografia e segregazione dei dati identificativi del segnalante, idonei a garantirne la riservatezza e l'anonimato, e contestualmente aggiornare la procedura per la gestione delle segnalazioni medesime;</li> <li>▪</li> </ul>	<p>Monitoraggio misure con cadenza semestrale</p>
--	--	---

Denominazione Ente/Amministrazione ASL VITERBO		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	
<b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b>	<p><b>Let. b), comma 2, Art. 6 PIAO “La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile”</b></p> <p>Come innanzi riportato, il Piano del Lavoro agile già adottato in sede di approvazione del precedente Piano delle Performance 2021-2023 (giusta delibera del Direttore Generale n. 139 del 29/01/2021), è stato confermato nella medesima stesura con la delibera del Direttore Generale n. 112 del 31.01.2022 in attesa di nuove linee-guida da parte del legislatore.</p> <p>Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A) della ASL di Viterbo, approvato unitamente al Piano delle performance, individua le misure organizzative necessarie ad assicurare la corretta attuazione di quanto previsto dall’art. 263 della legge 17 luglio 2020, n. 77, definendo i</p>	<p>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</p> <p><b>OBIETTIVI POLA</b></p> <p>Le azioni che saranno intraprese NEL TRIENNIO 2022-2024 sono rappresentate dal potenziamento del sistema di digitalizzazione ed informatico aziendale, dalla diffusione della cultura della modalità agile del lavoro attraverso interventi formativi e informativi, dal maggiore coinvolgimento del personale dirigenziale in modelli organizzativi basati sulla programmazione e sul controllo degli obiettivi stabiliti e dall’auspicabile esito</p>

	<p>requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, secondo le indicazioni fornite e contenute nelle Linee guida, nell'ambito delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili.</p> <p>L'emergenza sanitaria in corso ha costretto le amministrazioni a utilizzare in maniera estesa il lavoro agile e ad interrogarsi in merito alle modalità attuative, ai soggetti, ai processi ed agli strumenti della nuova impostazione del lavoro, nonché al programma di sviluppo del lavoro agile.</p> <p>Con l'introduzione della modalità agile del lavoro il legislatore si prefigge lo scopo di conseguire, da un lato, l'obiettivo di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e, dunque, un incremento della produttività e, dall'altro, l'obiettivo di consentire ai lavoratori di poter conciliare l'attività lavorativa con le proprie esigenze familiari e personali, senza tuttavia subire penalizzazioni economiche e giuridiche. Detti obiettivi possono essere raggiunti, attraverso la modalità agile, con un approccio diverso al lavoro e con il passaggio dall'ottica di controllo sulla prestazione all'ottica della responsabilità per i risultati.</p>	<p>positivo del ricorso alla modalità agile nella prima annualità sperimentale.</p> <p>Il P.O.L.A. della ASL di Viterbo prevede specifici obiettivi, correlati ad indicatori e target, di breve, medio e lungo periodo finalizzati all'implementazione del lavoro agile fino al raggiungimento del valore soglia desiderato.</p> <p>A seguito degli attacchi hacker alla rete e ai sistemi informatici della Regione Lazio, la UOC Valorizzazione del patrimonio immobiliare e sistemi informatici ha in corso lo studio e disamina di sistemi di sicurezza per rendere invulnerabile l'accesso ai sistemi dell'Azienda ed evitare che le VPN messe a disposizione dei lavoratori per lo smartworking possano costituire veicolo di attacchi informatici.</p>
--	--	---

	<p>Per tale ragione, il lavoro agile, quale strumento basato sulla cultura organizzativa rivolta al perseguimento dei risultati, si colloca adeguatamente nel ciclo della performance; pertanto, il piano organizzativo del lavoro agile (POLA) si inserisce a pieno titolo nell'ambito del piano triennale della performance.</p>	<p>Entro l'anno 2022 saranno messi a regime anche strumenti di connessione alla postazione lavorativa e di verifica della prestazione del dipendente in lavoro agile alternativi e che potranno incrementare il ricorso a detta modalità lavorativa.</p>
<p><b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p><b>Art. 6 (PIAO’'), lett. c, comma 2, DL n. 80 del 09.06.2021 conv. nella L. 06 agosto 2021 n.113</b></p> <p><b>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'ASL VITERBO</b></p> <p>Compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Piano triennale dei fabbisogni di personale) definizione degli strumenti e degli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza</p>	<p>Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi agli utenti/ cittadini/pazienti, l'Asl Viterbo ha adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter con decreti di natura non regolamentare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e</p>

	<p>professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b).</p> <p>Il Piano Triennale di Fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 è stato approvato dalla Regione Lazio con determinazione n.GR3906 - 000003 del 23.08.2021. In merito al Piano di Fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023, trasmesso da codesta ASL di Viterbo alla Regione Lazio con nota prot.n.90958 del 07/12/2021, si fa presente che la Direzione regionale con nota prot.n.U.0238071 del 09/03/2022, trasmessa a tutte le Aziende ed Enti del SSR ha anticipato che, nelle more della definizione del concordamento, sarà necessario effettuare una revisione del PTF 2021-2023 presentato, in considerazione del rilevante impatto economico-finanziario sia per l'anno 2022 che per i successivi esercizi economici nei quali tali costi graveranno in maniera stabile.</p>	<p>delle finanze, e previa intesa con la Conferenza unificata Stato/Regioni nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica - Nel Piano è indicata la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le predette linee di indirizzo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.</p> <p>Nell'ambito del Piano dei fabbisogni l'Azienda indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse</p>
--	--	--

		quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
<b>3.3.1 COMPONENTI DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</b>	<p><b>COSTITUZIONE DELLE COMMISSIONI PER AFFIDAMENTO INCARICHI DI DIREZIONE STRUTTURA COMPLESSA</b></p> <p>Sono state definite con la DGR n. 574 del 2 agosto 2019, avente ad oggetto “la revoca della DGR n. 174 del 10 luglio 2013. Approvazione delle linee di indirizzo regionali recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario nelle aziende ed enti del Servizio sanitario regionale in applicazione dell’art. 4 del D.L. n. 158/2012, convertito con Legge 189 del 2012. Integrazione al protocollo di intesa tra la Regione Lazio e il Comando Regionale del Lazio delle Guardia di Finanza, approvato con DCR n. 287 del 6 giugno 2017”.</p>	

	<p>In particolare, con la citata DGR 574 del 2 agosto 2019 sono state approvate le nuove linee di indirizzo regionali recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario. Come precisato nella citata nota regionale di trasmissione del provvedimento, le nuove linee guida hanno tratto origine da “un’attività di condivisione che si inserisce nel più ampio percorso di collaborazione intrapreso con il Comando Regionale della Guardia di Finanza”.</p> <p>Punti qualificanti delle nuove linee di indirizzo sono infatti rappresentati dal coinvolgimento della Guardia di Finanza nelle operazioni di sorteggio dei componenti delle commissioni di valutazione (cfr. paragrafo 3 – operazione di sorteggio e nomina della commissione); Inoltre, dall’articolazione in macro aree degli ambiti di valutazione: curriculum vitae, colloquio e esclusività.</p> <p>La commissione di valutazione valuta i contenuti dei curricula e gli esiti del colloquio secondo i criteri e i principi disciplinati nelle linee di indirizzo in questione al paragrafo 5.2, 5.3 e 5.4 (cfr. paragrafo 5 – criteri e modalità di valutazione dei candidati).</p>	
--	---	--

<b>3.3.2 Formazione del personale</b>	<p>Il nuovo Piano Formativo aziendale per l'anno 2022 è stato adottato dall'Azienda con delibera del DG n. 393 del 03/03/2022, e contempla DIVERSI MODULI FORMATIVI fra i quali si richiamano quelli coerenti con le azioni programmatiche di intervento oggetto del PIAO:</p> <p>“Metodologia dell’analisi dei rischi corruttivi in base alle modifiche del PNA 2019 – Revisione”, Area formativa “Amministrativa e anticorruzione”.</p> <p>Contenuti attinenti previsti nei corsi del Piano Formativo:</p> <p><b>BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>  <b>COMUNICAZIONE, PER LA RIDUZIONE DEI CONFLITTI INTERNI</b>  <b>CRITERI DI SMART WORKING</b>  <b>SISTEMI DI SVILUPPO DELLE AZIONI AMMINISTRATIVE</b>  <b>TRANSIZIONE DIGITALE</b>  <b>VALUTAZIONE PARTECIPATA E AUDIT CIVICI PER LA QUALITA' DEI SERVIZI</b>  <b>LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEI PROFESSIONISTI IN RELAZIONE ALLA DIGITALIZZAZIONE DEI SISTEMI</b></p>	<p>Le iniziative formative si svolgeranno tutte nel corso dell'anno 2022 in base alle Direttive della Direzione strategica, dei Direttori/Dirigenti delle UO della formazione, dei responsabili scientifici e proponenti dei Corsi e del RPCT per le iniziative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p>
---------------------------------------	--	---



Denominazione Ente/Amministrazione ASL VITERBO		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti
<b>4. MONITORAGGIO</b>	<p><b>VERIFICA DELLO STATO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI FISSATI PER CIASCUNA MACROAREA DI INTERVENTO</b></p> <p>Ai sensi del comma 3 del DL 80/2021: “Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell’utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198 (procedimenti c.d. di class action pubblica: lesione diretta, concreta ed attuale dei propri interessi, dalla violazione di termini o dalla mancata emanazione di atti amministrativi generali obbligatori e non aventi contenuto normativo da emanarsi obbligatoriamente entro e non oltre un termine fissato da una legge o da un regolamento, dalla violazione degli obblighi contenuti nelle carte di servizi ovvero dalla violazione di standard qualitativi ed economici stabiliti, per i concessionari di servizi</p>	<p>I monitoraggi effettuati dall’Azienda sono per lo più a cadenza semestrale , salvo diverse cadenze fissate nel Piano performance in relazione a ciascun obiettivo e relativo indicatore.</p> <p>Restano ferme e impregiudicate le attività di monitoraggio, ispezione e verifica che il RPCT e gli altri organismi di controllo aziendali potranno svolgere in qualsiasi momento nell’ambito dei poteri di competenza.</p> <p>Nel triennio 2022-2024 si introdurranno ulteriori sistemi di rilevazione della soddisfazione dell’utenza e si rivedranno quelli già in essere.</p>

	<p>pubblici, dalle autorità preposte alla regolazione ed al controllo del settore e, per le pubbliche amministrazioni)”.  </p>	
<p><b>5. AZIONI POSITIVE PER BENESSERE ORGANIZZATIVO E PARITA' DI GENERE</b></p>	<p>Per garantire il benessere organizzativo e la conciliazione della vita familiare con quella lavorativa l'Asl Viterbo oltre ad aver adottato il Regolamento Pola, ha dato nuovo impulso al CUG, di recente rinnovato nella composizione, al fine di adottare ogni azione positiva sia nella direzione del benessere del lavoratore che della parità di genere.</p> <p>Nel triennio 2022-2024 il CUG proporrà alla Direzione Strategica un Piano di Azioni Positive in cui saranno progettate e programmate tutte le iniziative volte alla realizzazione dei predetti obiettivi.</p> <p>Sono invece già programmate per l'anno 2022 all'interno del PIANO FORMATIVO AZIENDALE alcune iniziative formative fra le quali il Corso specifico sopra richiamato</p>	<p>PIANO DELLE AZIONI POSITIVE Proposta del CUG entro il 2022</p>

	<p>Quanto alla consistenza di genere del personale aziendale occorre enfatizzare che l'ASL Viterbo è fra le poche Aziende in cui vi è un elevato numero di donne con qualifica dirigenziale e in cui la Direzione strategica è interamente composta da donne.</p> <p>Nella nomina delle commissioni di competenza dell'Azienda è assicurata sempre la partecipazione delle donne.</p>	
<b>6.REINGENERIZZAZIONE DEI PROCESSI anche in materia di accesso sia fisico che informatico degli utenti/pazienti dell'Azienda</b>	<p>Per la reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012, al fine di assicurare la piena accessibilità alle informazioni, atti e dati, senza limiti e barriere, anche a portatori di disabilità e soggetti in altre situazioni di difficoltà, la UOC Affari Generali ha in corso la modifica e integrazione del Regolamento aziendale sull'Accesso nelle sue tre declinazioni di accesso ex legge n.241/90, accesso civico e accesso civico generalizzato ai sensi del Dlgs. n. 33/2013, già adottato con delibera n.513 del 26/3/2018 sottoposto già all'esame del RPCT per ogni verifica di sua competenza.</p> <p>Nel Regolamento sarà inserita specifica disposizione programmatica per la progettazione e realizzazione nel triennio 2022-2024 di nuove forme di accesso anche informatico, da realizzare con l'ausilio della UOC</p>	<p>IN ESSERE</p>

	<p>Politiche di valorizzazione del patrimonio immobiliare e sviluppo dei sistemi informatici, per consentire l'abbattimento di ogni barriera fisica e immateriale alla piena circolazione delle informazioni.</p> <p>Accessibilità digitale</p> <p>Con delibera 2738 del 22.12.2020 è stato nominato il responsabile della transizione digitale che tra i suoi compiti ha quello di progettare ai sensi della Lett. f) Art 6 del DL 80/2021 modalità informatiche e azioni idonee a realizzare la piena accessibilità digitale alle amministrazioni da parte dei cittadini in particolare quelli ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità.</p> <p>Con la prenotazione online delle prestazioni e pagamento attraverso Pago PA (sistema prenota smart)</p> <p>Nuovi sistemi di consultazione degli utenti/pazienti per verificare il gradimento dei servizi</p> <p>E' in atto la revisione del portale aziendale per garantire chiarezza trasparenza e accessibilità ai servizi da parte, degli operatori, dell'utenza e del cittadino.</p>	
--	---	--

<b>7. Pianificazione attività</b>	<p>- Elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti come da programmazione della digitalizzazione prevista nel PNRR sia per la parte dell'assistenza sanitaria sia per i procedimenti amministrativi</p> <p>Protocollo informatico che garantisca più agevoli flussi informativi e documentali all'interno dell'Azienda e delle diverse UO e nell'ambito del quale possa essere integrato il sistema engramma delle delibere.</p> <p>OBIETTIVO - IL PROTOCOLLO, OLTRE CHE EFFICACE VEICOLO DI ENTRATA DELLA CORRISPONDENZA PROVENIENTE DALL'ESTERNO, DEVE DIVENTARE STRUMENTO DI GESTIONE DOCUMENTALE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA E DELLE SUE UO OSSIA STRUMENTO CHE AGEVOLA LA PRESTAZIONE DI CIASCUN DIPENDENTE E CONSENTA IL CONTROLLO DELLA PRATICA NEL SUO COMPLESSO ATTRAVERSO LA PROGRESSIVA ALIMENTAZIONE DEL FASCICOLO INFORMATICO. Tanto anche nell'ottica della totale dematerializzazione dei documenti amministrativi.</p>	
-----------------------------------	--	--

	<p>RAZIONALIZZAZIONE DELLE PUBBLICAZIONI SUL SITO WEB AZIENDALE, SULLA PIATTAFORMA AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</p> <p>Revisione e aggiornamento delle procedure PAC adottate con atti deliberativi 827 del 23/07/2015 n. 446 del 31/03/2016, n. 1870 del 30/12/2016, n.1872 del 30/12/2016, n. 461 del 31/03/2017, n.1420 del 11/08/2017, n. 1681 del 27/09/2017, n. 2067 del 17/11/2017, n. 2341 del 29/12/2017 n. 1709 del 02/10/2018 e n.2824 del 30/12/2020</p>	
--	---	--