



Azienda Ospedaliera di Perugia

Relazione Performance Anno 2024

Presentazione e indice

La Relazione sulla Performance prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, a conclusione del Ciclo di gestione della Performance. Il presente documento è stato redatto anche ai sensi delle Linee Guida n.3 del Novembre 2018 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'Azienda Ospedaliera di Perugia nell'anno 2021 ha istituito l'O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione) ovvero l'organo di indirizzo politico-amministrativo nominato in ogni amministrazione pubblica. Esso monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi. Tra le sue funzioni vi sono: la validazione della relazione sulla performance, la garanzia dei processi di misurazione e valutazione, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione a essi dei premi. È inoltre responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, supportando l'amministrazione sul piano metodologico e verificandone la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa. In questo contesto e con l'avvio del percorso l'Azienda Ospedaliera di Perugia si propone di andare a identificare obiettivi individuali da poter assegnare nei futuri processi di budgeting.

Sommario

1.	Sintesi dei principali risultati raggiunti dall'amministrazione	4
1.1	L'amministrazione	4
1.2	Assetto organizzativo	4
1.3	I risultati raggiunti	6
2.	Analisi del contesto e delle risorse	10
2.1	Il contesto esterno di riferimento	10
2.2	Le risorse utilizzate	10
3.	Misurazione e valutazione della performance	20
3.1	Della performance organizzativa	20
3.1.1	Obiettivi specifici	20
3.1.2	Obiettivi annuali	21
3.2	Degli obiettivi individuali	22
3.3	Il processo di misurazione e valutazione	23
4	Bilancio di genere	23

1. Sintesi dei principali risultati raggiunti dall'amministrazione

1.1 L'amministrazione

L'Azienda Ospedaliera di Perugia insieme all'Università degli studi di Perugia conferma la propria vocazione clinica orientata a:

- alta specializzazione;
- attività trapiantologica;
- gestione dell'emergenza urgenza;
- integrazione delle attività di ricerca e di didattica con quelle assistenziali;
- qualità del servizio: l'ospedale, con le sue professionalità e tecnologie, risponde ai bisogni dei pazienti nella fase acuta;
- ampia offerta di servizi che si esprime attraverso la complessa e variegata gamma di prestazioni sanitarie e attività, la presenza di Centri specialistici e di competenze specifiche nelle diverse branche specialistiche che costituiscono punti di riferimento dell'Azienda sia a livello provinciale, regionale che nazionale;
- presenza di Centri sovraziendali di riferimento regionali e nazionali.

L'Azienda Ospedaliera di Perugia è soprattutto assistenza e ricerca e gli indicatori annuali proposti dai principali sistemi nazionali di valutazione, ne testimoniano il ruolo centrale nella rete ospedaliera umbra e nei livelli nazionale e internazionale.

1.2 Assetto organizzativo

Nelle figure seguenti viene rappresentato in forma grafica l'organigramma dell'Azienda Ospedaliera di Perugia (Figure 1 – 4).

Figura 1 Organigramma Direzione Strategica

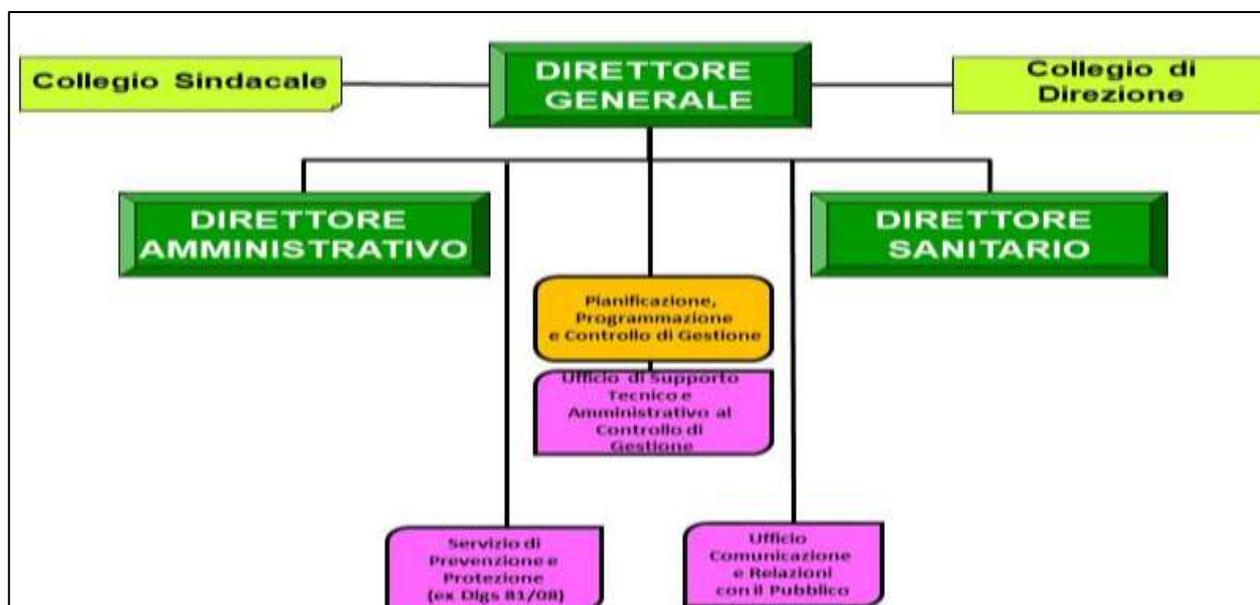


Figura 2 Organigramma Direzione Sanitaria



Figura 3 Organigramma Direzione Amministrativa

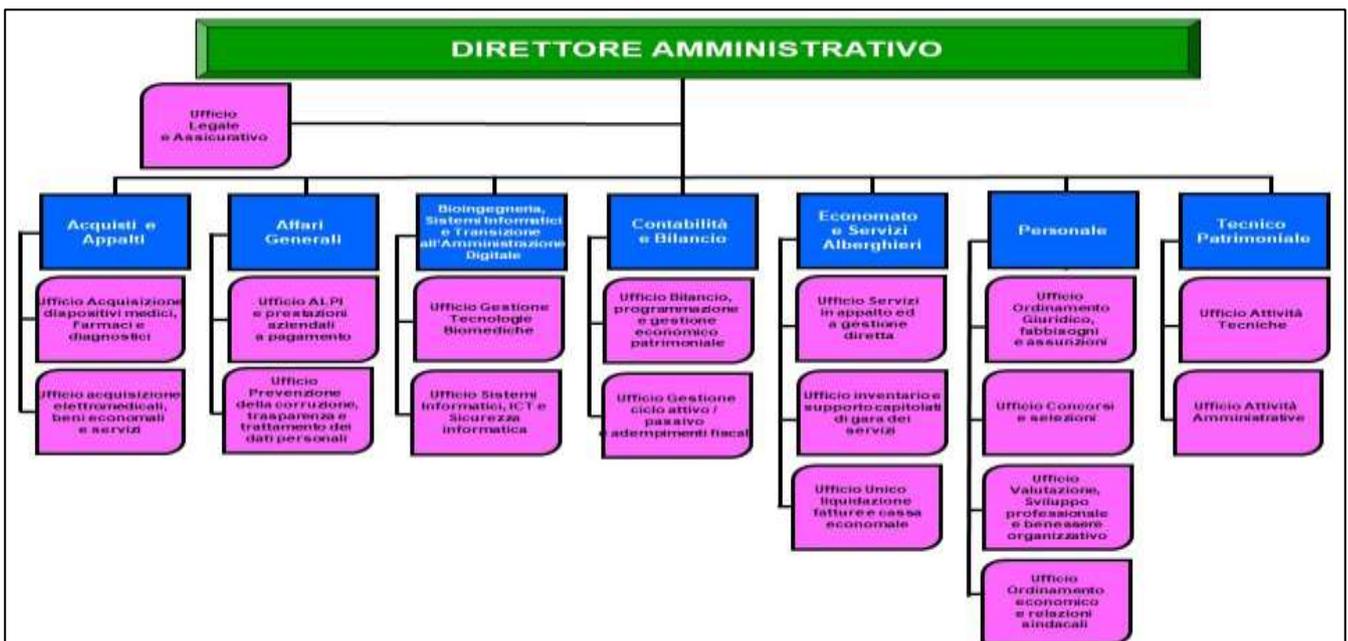
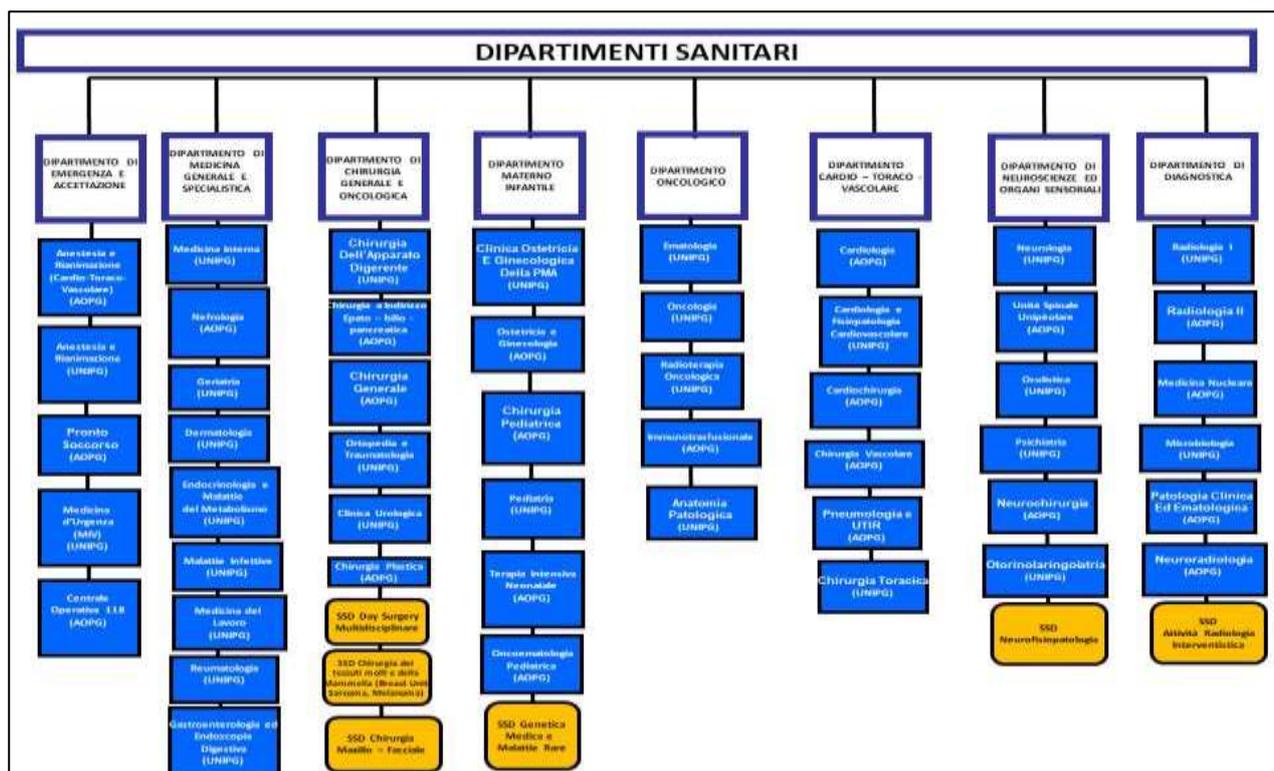


Figura 4 Organigramma Dipartimenti assistenziali



1.3 I risultati raggiunti

L'anno 2024 è sicuramente un anno di consolidamento dell'attività dell'anno 2023 e che ha consentito di superare i valori di produzione dell'anno precedente (+3,2%). L'attività di ricovero ha mantenuto costanti i valori registrati nell'anno 2023 con un aumento di ricoveri in regime diurno e un leggero incremento di quelli in regime ordinario. Anche il peso medio del DRG associato all'aumento (circa 200 in casi in più) di dimessi classificati di alta – specialità ha avuto le sue conseguenze positive sulla mobilità sanitaria dell'anno appena trascorso. Come appena esposto la produzione dell'anno 2024 è stata consona alla funzione svolta da una azienda ospedaliera e le azioni messe in atto nel corso dell'anno hanno permesso di tornare a livelli superiori sia del 2019 che del 2023. L'attività chirurgica è aumentata del 5,2% rispetto all'anno precedente.

Tra le attività di rilievo presenti nell'Ospedale vi è l'attività del trapianto di midollo sia autologo che allogenico con circa 100 procedure all'anno. I pazienti provenienti da fuori regione rappresentano circa un quarto del totale di coloro che vengono sottoposti a trapianto di midollo osseo. Grazie al Centro di Ricerche Emato-Oncologiche (CREO), con il suo laboratorio GMP tra i più avanzati, sono stati conseguiti ottimi risultati di cura, con una bassa incidenza di recidive. I risultati riconosciuti a livello internazionale, di gran lunga superiori a quanto attualmente è ottenibile in altri centri trapianto nel mondo gravati da almeno il 30% di recidive leucemiche. In uno dei numerosi laboratori del Centro è presente un robot all'avanguardia per la produzione centralizzata dei farmaci antitumorali.

L'Azienda Ospedaliera di Perugia è individuata nel 2013 come Struttura Regionale di Riferimento per i Trapianti dotata di un proprio regolamento, di protocolli operativi basati sulle linee guida del Centro Nazionale Trapianti e di idonee risorse umane e strumentali.

L'ospedale con la Struttura di Otorinolaringoiatria è anche **Centro Regionale Umbro per Impianti Cocleari**, centro di rilievo a livello nazionale nella diagnosi precoce e nello studio delle ipoacusie infantili.

Nell'anno appena trascorso l'Azienda Ospedaliera di Perugia ha continuato a mettere in campo alcune misure organizzative atte a contrastare l'annoso fenomeno dei letti aggiunti, in particolare oltre alle azioni dell'Ufficio Dimissioni Protette (con deliberazione del Direttore Generale 270 del 08/03/2023 "Modello organizzativo centrali operative territoriali Azienda USL Umbria 1 e Percorso Dimissioni Protetta" è stato costituito l'Ufficio Dimissioni Protette come da obiettivo assegnato dalla Regione dell'Umbria) e della continuità assistenziale, in concerto con l'USL Umbria 1, l'Azienda Ospedaliera ha posto le basi per l'adozione del cingolo in Pronto Soccorso. Tale strumento applicato in maniera sistematica nell'anno 2024 coinvolge le aree mediche e la struttura di Pronto Soccorso e ha il fine di evitare il sovraffollamento nei reparti e una maggiore appropriatezza di ricovero nei reparti. Inoltre un'ulteriore misura organizzativa è stata quella di rafforzare l'Osservazione di Pronto Soccorso che è stato anche trasferito in modo tale da consentire il completamento dei lavori per l'antisismica e per l'adeguamento dei locali del Pronto Soccorso.

Nell'anno 2024 è iniziato il percorso della revisione dell'organizzazione degli ambulatori che dovrà portare a un nuovo modello logistico e funzionale delle piastre ambulatoriali aziendali. Nel 2023 la Direzione Strategica e le Strutture di Area Centrale sono state impegnate nella rivisitazione del nuovo assetto aziendale e nel 2024 è stata data attuazione a questa nuova organizzazione tramite le selezioni concorsuali che anno riguardato sia la dirigenza che il comparto.

L'Azienda ha continuato sulla scia di già quanto fatto nell'anno 2023 nel far fronte alle liste di attesa, sia esse ambulatoriali che chirurgiche. Per quanto concerne i PDT l'Azienda Ospedaliera di Perugia ha provveduto a recuperare anche prestazioni dell'USL Umbria 1.

Un obiettivo assegnato dalla Regione dell'Umbria era quello del rispetto del tetto di spesa assegnato per il personale. Grazie a una serie di azioni messe in campo e con gradualità l'Azienda Ospedaliera di Perugia è stata in grado di perseguire questo obiettivo rimanendo all'interno dei € 124.901.440 assegnati come tesso massimo di spesa per il personale (€ 123.825.249 il consuntivo anno 2024).

Le performances sanitarie, si sono mantenute in linea con quelle già registrate nell'anno 2023, anche se per alcuni indicatori permangono alcune criticità.

In materia di rischio clinico e sicurezza del paziente sono state attivate le azioni per il contenimento dei rischi a seguito dell'analisi dei sinistri e sono state avviate azioni volte al contenimento di essi. Nell'anno appena trascorso è stato anche deliberata la nuova organizzazione del CIO (Comitato Infezioni Ospedaliere).

Tra le attività di rilievo presenti nell'Ospedale vi è l'attività del **trapianto di midollo** sia autologo che allogenico con circa 100 procedure all'anno. I pazienti provenienti da fuori regione rappresentano circa un quarto del totale di coloro che vengono sottoposti a trapianto di midollo osseo. Grazie al Centro di Ricerche Emato-Oncologiche (CREO), con il suo laboratorio GMP tra i più avanzati, sono stati conseguiti ottimi risultati di cura, con una bassa incidenza di recidive. I risultati riconosciuti a livello internazionale, di gran lunga superiori a quanto attualmente è ottenibile in altri centri trapianto nel mondo gravati da almeno il 30% di recidive leucemiche. In uno dei numerosi laboratori del Centro è presente un robot all'avanguardia per la produzione centralizzata dei farmaci antitumorali.

L'Azienda Ospedaliera di Perugia è individuata nel 2013 come Struttura Regionale di Riferimento per i Trapianti dotata di un proprio regolamento, di protocolli operativi basati sulle linee guida del Centro Nazionale Trapianti e di idonee risorse umane e strumentali.

L'ospedale con la Struttura di Otorinolaringoiatria è anche **Centro Regionale Umbro per Impianti Cocleari**, centro di rilievo a livello nazionale nella diagnosi precoce e nello studio delle ipoacusie infantili.

In tabella 1 vengono presentati i dati dell'attività del periodo 2019 – 2024 e tramite i quali si può osservare un generale miglioramento delle performance dell'Azienda Ospedaliera di Perugia nel corso dell'anno 2024 e che la stanno portando verso l'attività dell'anno 2019.

Tabella 1. Dati sintetici attività Azienda Ospedaliera di Perugia. Anni 2019 -2024.

ATTIVITA' DI RICOVERO	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Posti Letto Medi Ordinari (con culle)	759,1	725,5	704,9	737,85	730,71	727,97
Ricoveri (Ammessi, Dimessi, Trasferiti)	34.674	31.083	32.766	34.644	35.826	35.734
Giornate di degenza dimessi	240.708	218.083	226.363	235.475	235.924	230.687
Dimessi ordinari	31.036	26.360	28.150	30.060	29.755	29.806
Dimessi ordinari DRG Chirurgico	11.735	9.836	10.743	11.174	11.324	11.590
% Dimessi ordinari DRG Chirurgico	37,8%	37,3%	38,2%	37,2%	38,1%	38,9%
Numero parti	1.861	1.791	1.887	1.777	1.724	1.775
Trapianti	134	142	168	165	174	166
Degenza Media	7,76	8,27	8,04	7,83	7,93	7,74
Peso Medio	1,32	1,38	1,41	1,35	1,37	1,40
Posti Letto Medi Day Hospital-Day Surgery	51	39	49	51	51	51
Dimessi Day Hospital/Day Surgery	5.631	3.872	5.110	5.479	5.712	6.294

ATTIVITA' DI RICOVERO	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Day Surgery	3.122	1.824	2.814	2.564	2.900	3.039
% DRG chirurgici diurni	55,4%	47,1%	55,1%	46,8%	50,8%	48,3%
Totale DRG Chirurgici	14.857	11.660	13.557	13.738	14.224	14.629
% DRG chirurgici totali	40,5%	38,6%	40,8%	38,7%	40,1%	40,5%
ATTIVITA' DI TRIAGE	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Triage Pronto Soccorso	59.555	41.234	46.034	59.931	71.584	76.238
Triage Ostetrico	0	0	0	4359	4977	5205
Triage Pediatrico	0	0	0	3.303	1.862	2.515
Totale Triage	59.555	41.234	46.034	67.593	78.423	83.958
ATTIVITA' DI OSSERVAZIONE BREVE	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Osservazioni Brevi	8.498	4.912	3.241	3.465	4.170	4.034
ATTIVITA' AMBULATORIALE	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Esterni	3.393.475	2.711.139	3.169.877	2.842.000	3.135.279	3.432.183
Interni	4.032.348	3.652.240	3.711.350	4.328.203	4.918.726	5.369.629
Totale	7.425.823	6.363.379	6.881.227	7.170.203	8.054.005	8.801.812

2. Analisi del contesto e delle risorse

2.1 Il contesto esterno di riferimento

L'analisi del contesto esterno prende in considerazione le variabili significative dell'ambiente in cui opera l'AO di Perugia al momento della predisposizione degli obiettivi di Performance 2024-2026.

I riferimenti e vincoli normativi nazionali di seguito riportati erano di fatto già presenti e noti al momento della predisposizione della sotto sezione Performance del PIAO 2024-2026 e, quindi, in questa sede vengono brevemente richiamati per la definizione del contesto di riferimento:

- il DM n.70/2015 in merito agli standard qualitativi, strutturali, tecnologici e all'assistenza ospedaliera. Gli standard sono finalizzati a garantire la qualità dell'assistenza e la sua efficacia in relazione a volumi minimi di prestazioni utili a garantire l'esito delle cure.
- Il decreto legge n.35 del 30/04/2019 in materia di vincoli alla spesa del personale;
- Il Decreto Legge n.73 del 7 giugno 2024 "Misure urgenti per la riduzione dei tempi delle liste di attesa delle prestazioni sanitarie,
- Gli adempimenti previsti dalla verifica LEA (di cui all'Intesa Stato-Regioni) cui è associata la quota di premialità del FSN per le Regioni, nonché la valutazione di qualità dell'assistenza sanitaria rilevata attraverso le rilevazioni istituzionali dell'AGENAS. Di particolare importanza per gli Enti del SSN è il nuovo Sistema di Garanzie (NSG).

2.2 Le risorse utilizzate

La tipologia dei ricavi dell'Azienda Ospedaliera di Perugia rimane sostanzialmente imperniata sulle consuete categorie della mobilità sanitaria, dei contributi in conto esercizio dalla Regione e delle così dette entrate proprie.

Il sistema di remunerazione per le strutture erogatrici del sistema sanitario regionale prevede, infatti, l'assegnazione di una quota a mandato, per specifiche funzioni, più il finanziamento a prestazione della restante attività sia che sia resa alle aziende territoriali regionali (in base ad accordi che devono definire i volumi di attività ed i relativi corrispettivi, sulla base delle tariffe vigenti e secondo regole mirate a garantire l'equilibrio del sistema e la qualità ed appropriatezza dell'assistenza), sia che venga rivolta a cittadini iscritti nell'anagrafe delle Asl extraregionali.

I ricavi per Contributi in c/esercizio (voce A 1), in forza soprattutto di quanto disposto dalla Regione con le delibere della Giunta Regionale Umbra n. 801/2024 e 383/2025 ammontano € 85.580.356. Di tale cifra complessiva nella voce A1a), l'importo di € 82.642.744 è costituito da Contributi c/esercizio da Regione per quota fondo sanitario.

Nella voce A1b) confluiscono i "Contributi da Regione o Prov.aut. (extra fondo) vincolati" per € 2.667.858.

Come risulta dal grafico riportato di seguito la principale posta di ricavo per l'Azienda Ospedaliera di Perugia è costituita dalla mobilità sanitaria. La Regione dell'Umbria con Nota Regionale n° 55963 del 18/12/2023 ha

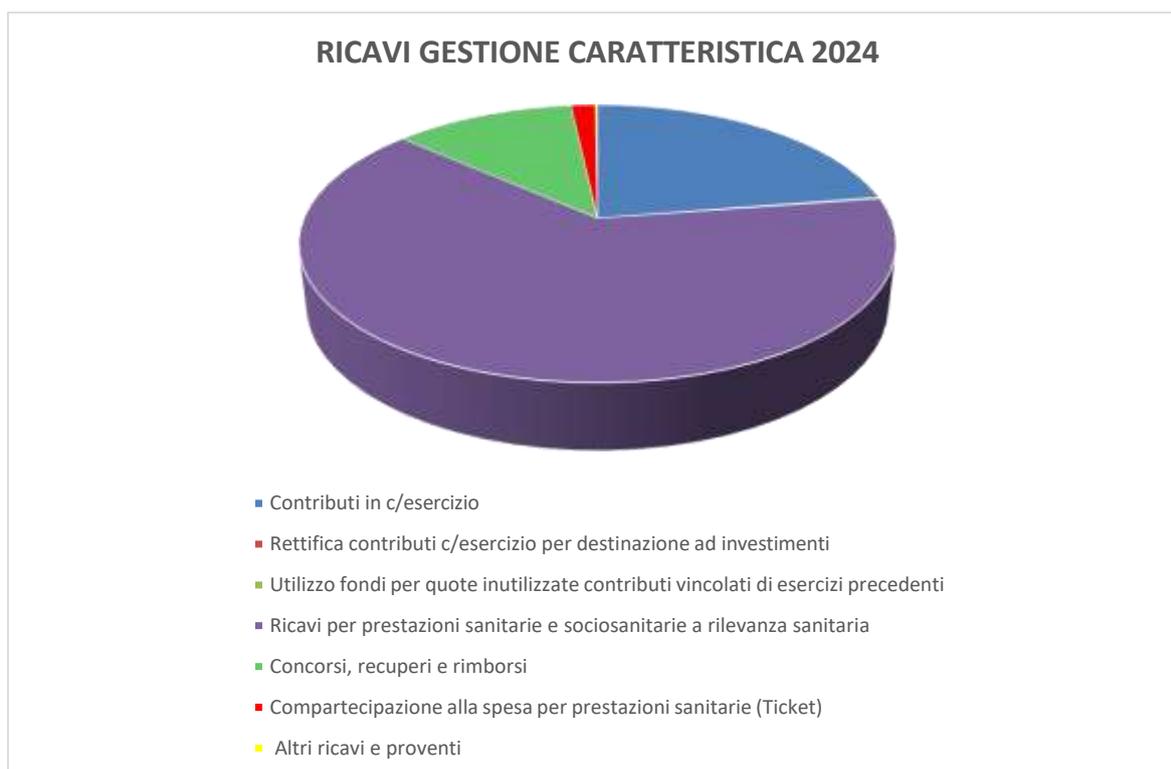
fornito alle Aziende del Sistema Sanitario Regionale le prime indicazioni per la predisposizione del preventivo 2024 e ha fissato il tetto complessivo per gli accordi di mobilità intra regionale in € 191.511.477,00. Successivamente la Giunta Regionale con DRG n° 801 del 07/08/2024 (*Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale per l'anno 2024*) ha ridefinito i tetti per gli accordi di mobilità intra-regionale, tra le Aziende USL e le Aziende Ospedaliere regionali, in misura corrispondente all'ultimo dato noto, così come disposto con DGR n. 357/2024, fissando l'importo per l'Azienda ospedaliera di Perugia in € 210.885.382,00.

L'Azienda Ospedaliera di Perugia, per le prestazioni di mobilità sanitaria rientranti nell'area del c.d. global budget, ha iscritto, nel presente documento di bilancio, ricavi verso le ASL regionali pari ai tetti di global budget individuati dalla DGRU n. 801/2024, avendo il fatturato raggiunto e superato i tetti assegnati.

Sono stati iscritti, come remunerazione aggiuntiva al global budget, i ricavi, pari alla tariffazione effettiva (al netto delle contestazioni e controdeduzioni), per l'attività specialistica e di diagnostica strumentale erogata a pazienti ricoverati nei presidi ospedalieri delle ASL regionali e presso l'Azienda Ospedaliera di Terni.

In sintesi, per il richiamato meccanismo dei tetti di Global Budget sono stati iscritti ricavi per € 210.885.382,00 a fronte di una produzione effettiva pari ad € 216.883.296.24, dunque rispetto all'attività fatturata si registra una penalizzazione complessiva (prestazioni non retribuite in quanto eccedenti i tetti) di € 5.997.914, pari al 2,77 %.

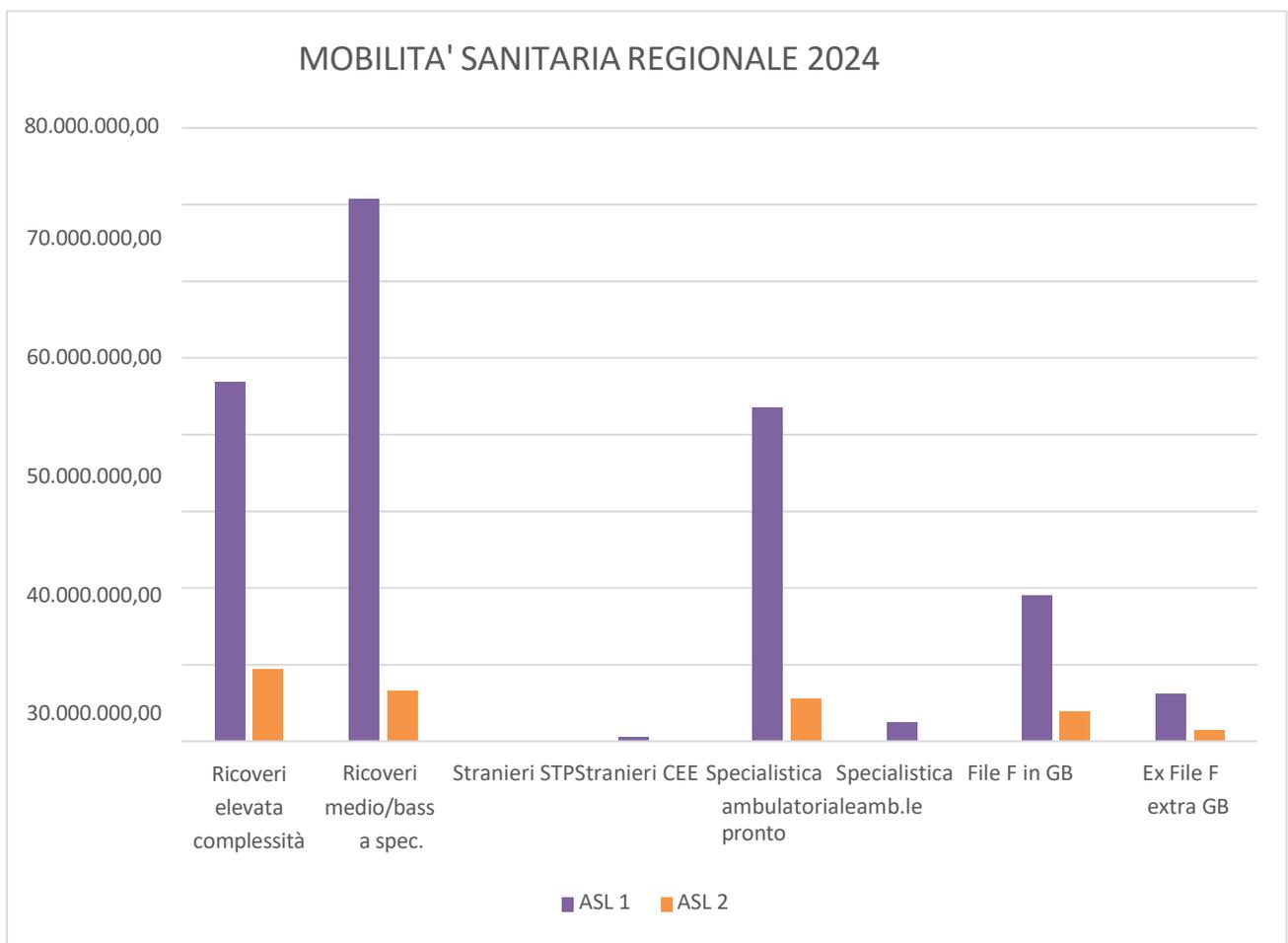
Figura 5 I ricavi della gestione caratteristica 2024



Nell'area prevalente dei ricavi aziendali il 55,40% è ascrivibile alle prestazioni rese ai residenti in Umbria (€ 210.885.382,35) mentre il restante 5,62% (€ 21.447.066) è relativo all'attività svolta nei confronti degli assistiti dalle Aziende sanitarie extraregionali. Rispetto all'anno 2023 si registra un incremento dei ricavi per attività svolta nei confronti di pazienti provenienti da fuori regione pari a € 2.062.901.

Riguardo alle prestazioni rese in ambito regionale per mobilità sanitaria l'Azienda Ospedaliera di Perugia funge per il territorio del perugino da ospedale di comunità; infatti mentre nei confronti della Asl Umbria 2 l'elevata complessità rappresenta una quota considerevole del fatturato (34,96%), nei riguardi della ASL Umbria 1 tali prestazioni costituiscono il 24,72% del totale.

Figura 6 I Mobilità sanitaria regionale 2024



I COSTI

I costi della produzione, ammontano ad euro 390.871.337; si rileva un incremento in valore assoluto pari ad euro 29.187.818. Lo scostamento in valore percentuale è pari al 8,07% che va analizzato tenendo conto del tasso di inflazione che nel 2023 ha raggiunto in media il 2,00% su base annua.

Le azioni intraprese nell'esercizio 2024 al fine della razionalizzazione della spesa vanno, innanzitutto, inquadrare all'interno del Piano di Efficientamento e Riquilibrato del Sistema Sanitario Regionale 2022-

2024 approvato e reso operativo dalla Giunta Regionale dell'Umbria con D.G.R. n.1024 del 05.10.2022 e aggiornato in ultimo, per scorrimento, con DGR n.796 del 07/08/2024. In particolare la Regione Umbria, in considerazione delle evidenti criticità riscontrate, anche a carattere strutturale, che determinano un impatto negativo sulla sostenibilità economica del SSR e della conseguente necessità di intervenire attraverso misure specifiche che garantiscano l'efficienza e l'appropriatezza nell'erogazione dei LEA e, al contempo, l'equilibrio della gestione economico finanziaria, ha ritenuto indispensabile intervenire attraverso azioni di efficientamento della gestione, fornendo alle Aziende Sanitarie regionali indicazioni operative e linee di indirizzo finalizzate a garantire la "governance" Regionale.

A livello aziendale tali atti di programmazione sono stati recepiti attraverso il Programma operativo aziendale di cui alle delibere n° 529/2022, n° 1269/2023 e n° 1010 del 02/09/2024.

Le azioni di razionalizzazione devono essere valutate alla luce dell'attuale scenario economico, contraddistinto da un crescente livello di innovazione tecnologica sia in ambito sanitario, con l'introduzione di nuovi farmaci e dispositivi medici, sia in ambito informatico, attraverso processi di digitalizzazione, particolarmente impattanti a livello gestionale per l'intervento di digitalizzazione dei DEA di secondo livello – Missione 6 del PNRR e a livello economico per le azioni di miglioramento infrastrutturale che si sono dovute realizzare.

Il Documento di economia e finanza (DEF) 2024 ha previsto una spesa sanitaria di 138,776 miliardi di euro, con un aumento del 5,8% rispetto al 2023. Tuttavia, tale incremento è in parte attribuibile al rinvio al 2024 dei costi per il rinnovo dei contratti del personale sanitario per il triennio 2019-2021, originariamente previsti nel 2023. Inoltre, va comunque considerata la perdita di potere d'acquisto ormai consolidata in questi ultimi anni, visto che, nonostante nel 2024 l'inflazione in Italia abbia registrato un moderato incremento, presentando dunque una decelerazione rispetto al 2023, i rialzi degli anni precedenti hanno prodotto incrementi permanenti nei prezzi che si riflettono nei contratti e nelle richieste di adeguamento prezzi dei fornitori.

Le voci di costo che in valori assoluti hanno manifestato incrementi più significativi sono gli acquisti di beni sanitari, la spesa per personale, gli accantonamenti dell'esercizio e gli acquisti di servizi.

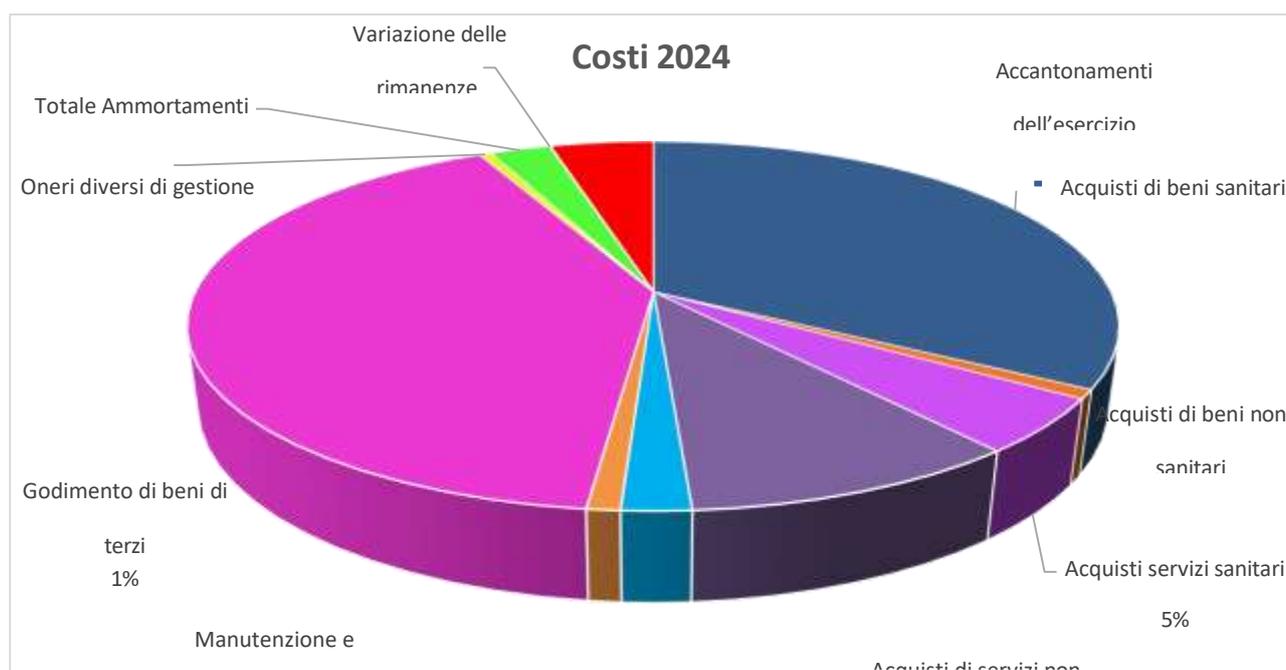
Tabella 1 – Costi del Modello CE

VOCE CE	DESCRIZIONE	2024	2023	Scost. Assoluto 2024-2023	SCOST. %
BA0020	B.1.A) Acquisti di beni sanitari	130.191.794,03	121.155.519,07	9.036.274,96	7,46%
BA0310	B.1.B) Acquisti di beni non sanitari	3.072.216,68	2.630.229,95	441.986,73	16,80%
BA0400	B.2.A) Acquisti servizi sanitari	18.778.053,58	16.512.644,47	2.265.409,11	13,72%
BA1560	B.2.B) Acquisti di servizi non sanitari	39.092.835,57	38.536.864,21	555.971,36	1,44%
BA1910	B.3) Manutenzione e riparazione (ordinaria esternalizzata)	7.961.878,19	8.579.612,66	-617.734,47	-7,20%
BA1990	B.4) Godimento di beni di terzi	3.817.745,84	3.397.935,67	419.810,17	12,35%
<u>BA2080</u>	<u>Totale Costo del personale</u>	<u>159.442.972,32</u>	<u>152.316.034,50</u>	<u>7.126.937,82</u>	<u>4,68%</u>

VOCE CE	DESCRIZIONE	2024	2023	Scost. Assoluto 2024-2023	SCOST. %
BA2500	B.9) Oneri diversi di gestione	1.884.774,44	1.754.157,32	130.617,12	7,45%
<u>BA2560</u>	<u>Totale Ammortamenti</u>	<u>9.771.670,70</u>	<u>9.533.781,16</u>	<u>237.889,54</u>	<u>2,50%</u>
BA2630	B.12) Svalutazione delle immobilizzazioni e dei crediti	-	1.117.921,54	-1.117.921,54	-100,00%
BA2660	B.13) Variazione delle rimanenze	175.862,94	3.757.812,49	-3.581.949,55	-104,68%
BA2690	B.14) Accantonamenti dell'esercizio	16.681.532,36	9.906.630,77	6.774.901,59	68,39%
BZ9999	Totale costi della produzione (B)	390.871.336,65	361.683.518,83	29.187.817,82	8,07%

Nel grafico che segue viene rappresentata l'incidenza, di ciascuna aggregazione di costi rispetto al totale del costo della produzione:

Figura n.7 I costi di produzione 2024



Costi per beni sanitari

I beni sanitari rappresentano oltre il 33% del totale del costo della produzione per il 2024 e determinano uno scostamento rispetto al bilancio 2023 del 7,46% pari ad euro 9.036.275.

Tabella 2 – dettaglio dei costi per beni sanitari

CODICE	VOCE MODELLO CE	2024	2023	SCOSTAMENTO
BA0020	B.1.A) Acquisti di beni sanitari	130.191.794	121.155.519	9.036.275
BA0030	B.1.A.1) Prodotti farmaceutici ed emoderivati	57.962.389	56.926.862	1.035.527

CODICE	VOCE MODELLO CE	2024	2023	SCOSTAMENTO
BA0070	B.1.A.2) <i>Sangue ed emocomponenti</i>	1.491.840	1.242.395	249.445
BA0210	B.1.A.3) <i>Dispositivi medici</i>	68.188.968	60.688.996	7.499.972
BA0250	B.1.A.4) <i>Prodotti dietetici</i>	184.656	163.399	21.257
BA0260	B.1.A.5) <i>Materiali per la profilassi (vaccini)</i>	79.854	70.793	9.061
BA0270	B.1.A.6) <i>Prodotti chimici</i>	54.610	53.023	1.587
BA0290	B.1.A.8) <i>Altri beni e prodotti sanitari</i>	1.147.955	979.751	168.204
BA0300	B.1.A.9) <i>Beni e prodotti sanitari da Aziende sanitarie pubbliche della Regione</i>	1.081.522	1.030.301	51.221

La spesa farmaceutica Ospedaliera per l'acquisto di farmaci (Fonte Hospital Flash IQVIA dicembre 2024) a livello nazionale nel periodo gennaio-dicembre 2024 risulta in aumento dell'8,2%; in Umbria l'incremento è stato del 6,22% (Fonte relazione della Cabina di Regia Regionale per la Governance della Spesa Farmaceutica anno 2024).

In Azienda ospedaliera, invece, la spesa per l'acquisto di farmaci risulta essere in aumento rispetto all'anno 2023 del 1,82% (fonte modello CE 2024 BA0030), con un incremento decisamente più contenuto rispetto al livello nazionale e regionale. L'aumento sostanzialmente è dovuto all'arrivo sul mercato di nuovi farmaci soprattutto in ambito ematologico ed oncologico approvati dalla commissione ETOR e/o utilizzati per la cura di malattie rare i cui centri di riferimento regionali sono nella nostra Azienda. Il tetto per gli Acquisti Diretti attribuito a questa Azienda da parte della Regione Umbria appare storicamente sottostimato rispetto ai reali fabbisogni di salute dei pazienti afferenti alle nostre strutture, sensibilmente inferiore alla media sostenuta nell'ultimo decennio, come anche sottolineato nella Relazione del Collegio Sindacale al Bilancio Preventivo 2024. A questo va aggiunta che l'uscita dal fondo farmaci innovativi di alcuni farmaci (Car-T, Pembrolizumab, Daratumumab) ad elevato impatto economico nella A.O. Perugia, non più ristorati dallo specifico fondo, va a pesare sul già sottodimensionato fondo sanitario.

Inoltre, l'aumento della spesa per acquisti diretti derivanti da prescrizioni dei clinici dell'Azienda di Perugia, è dovuto ad un aumento del numero di pazienti trattati (+14%) e parzialmente compensato dalla costante diminuzione del costo medio per paziente (-4%) grazie agli interventi di razionalizzazione della prescrizione ed una conseguente maggiore appropriatezza prescrittiva da parte dei prescrittori della Azienda Ospedaliera di Perugia.

Il dato riferito al solo consumo di farmaci interno all'Azienda Ospedaliera mostra una riduzione del costo medio per paziente nel 2024 del 5,5 % rispetto all'anno precedente con un aumento della spesa complessiva dello 0,01% a fronte di un aumento del numero di pazienti trattati del 6,5% (dato File F interno).

Le principali azioni per la razionalizzazione includono: monitoraggio prescrizioni tramite team farmacisti per farmaci con registro AIFA; implementazione della stewardship antimicrobica; attività della commissione interaziendale per l'appropriatezza prescrittiva; partecipazione attiva alla Cabina di Regia regionale; centralizzazione della preparazione oncologica per ottimizzare risorse e ridurre sprechi; istituzione di un comitato tecnico-scientifico ESG per promuovere sostenibilità ambientale e sociale nelle gare farmaceutiche.

Infine, la scadenza del requisito di innovatività per farmaci ad alto costo come le CAR-T ha determinato lo spostamento di circa 1,77 milioni di euro dal fondo farmaci innovativi al fondo sanitario nazionale, contribuendo all'aumento del costo medio per paziente in un contesto di generale incremento della spesa farmaceutica diretta.

Farmaci Innovativi	Spesa
2023	3.266.964,36 €
2024	3.490.682,06 €
Differenza	223.717,70 €

Per quanto concerne il consumo di *dispositivi medici* nell'AOPG l'analisi della spesa sostenuta da AOPG mostra, nel confronto 2023 vs 2024 è aumentata del 12,3% a fronte di un aumento del numero di interventi chirurgici del 5,3%.

Tabella 3 – Dettaglio costi per dispositivi medici

		2024	2023
BA0210	B.1.A.3) Dispositivi medici	68.188.967,92	60.688.995,83
BA0220	B.1.A.3.1) Dispositivi medici	44.608.319,54	39.851.794,81
BA0230	B.1.A.3.2) Dispositivi medici impiantabili attivi	4.388.984,46	3.402.879,68
BA0240	B.1.A.3.3) Dispositivi medico diagnostici in vitro (IVD)	19.191.663,92	17.434.321,34

Di conseguenza anche il costo medio per intervento è aumentato rispetto al 2023. Andando ad analizzare in maniera più approfondita le attività chirurgiche che sono state svolte dai principali reparti che causano l'aumento di spesa, si può facilmente evidenziare un aumento significativo degli interventi a maggior complessità che prevedono l'utilizzo di dispositivi ad alto costo. In particolare la Chirurgia Vascolare ha aumentato di circa il 16% gli interventi con maggiore complessità, la Cardiologia del 15,5%, la Radiologia Interventistica del 9% e di circa il 40% quelli della Neuroradiologia. Ovviamente dal punto di vista del valore assoluto gli interventi a maggiore complessità hanno un'incidenza sul computo totale degli interventi non sempre significativa in considerazione del fatto che esiste una parte di attività di base che è restata sostanzialmente invariata.

Costi del Personale

Alla data del 31 dicembre 2024 si rileva un incremento del personale in servizio rispetto al medesimo riferimento temporale del 2023. Il saldo netto tra assunzioni e cessazioni, includendo anche il personale in comando o in assegnazione temporanea il cui trattamento economico grava sull'Azienda, evidenzia un aumento complessivo pari a 105 unità.

Il costo del personale attribuibile alla Direzione SC Risorse Umane per l'esercizio 2024 ammonta complessivamente a € 186.265.209,36, rispetto ai € 176.939.955,49 del 2023, registrando un incremento pari a € 9.325.253,87, corrispondente a una variazione percentuale del +5,27%.

L'analisi degli scostamenti evidenzia che tale incremento è riconducibile principalmente al personale del ruolo sanitario. Oltre all'aumento del numero di unità in servizio, il maggior costo è da attribuire all'adeguamento delle voci retributive derivante dall'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) 2019-2021 - Area Sanità, sottoscritto in data 23 gennaio 2024. In particolare, sono stati registrati aumenti sia sulle componenti fisse della retribuzione (es. stipendio base), sia sui fondi contrattuali destinati al trattamento accessorio, in conformità agli articoli 72, 73 e 74 del suddetto CCNL.

Analogamente, il 16 luglio 2024 è stata sottoscritta in via definitiva l'ipotesi di CCNL 2019-2021 per l'Area delle Funzioni Locali, applicabile ai Dirigenti Professionali e Amministrativi dell'Azienda. Anche in questo caso, l'applicazione contrattuale ha comportato incrementi sia sulle voci retributive fisse, sia sui fondi accessori, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 52, commi 1, 2 e 3.

Un ulteriore elemento di incremento del costo del personale, rispetto all'esercizio precedente, è rappresentato dall'aumento dell'Indennità di Vacanza Contrattuale, il cui importo annuo – corrisposto per 13 mensilità a decorrere dal 1° gennaio 2024 – è stato moltiplicato per 6,7 volte, come disposto dall'art. 1, comma 28, della Legge n. 213/2023 (Legge di Bilancio 2024). Tale incremento si applica a tutto il personale a tempo indeterminato (sia della Dirigenza sia del Comparto), con l'esclusione di coloro che ne avevano già beneficiato nel 2023, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 145/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 191/2023.

Infine, si evidenzia una leggera riduzione dei costi correlati alla Libera Attività Professionale, nonché il proseguimento del trend decrescente del costo della Convenzione con l'Università degli Studi di Perugia, con una riduzione quantificabile in circa € 232.000, imputabile alla diminuzione del personale convenzionato impegnato in attività assistenziali.

IL RISULTATO DI ESERCIZIO

L'esercizio 2024 si chiude con una perdita di € 10.659.858,62, pari al 2,72% del valore della produzione, da riportare a nuovo. Tale risultato riflette una persistente criticità strutturale di equilibrio economico, già evidenziata nei precedenti esercizi (2017–2023) e più volte segnalata da MEF, Agenas e Regione Umbria (DGR 943/2023). Il conseguimento dell'equilibrio di bilancio dell'Azienda Ospedaliera di Perugia risulta strettamente condizionato dall'attuale sistema di remunerazione delle Aziende Ospedaliere. Il finanziamento

assegnato per il 2024 è inferiore ai fabbisogni correlati al volume di attività richiesto, storicamente consolidato e non comprimibile senza compromettere la mission dell’Azienda, in particolare l’erogazione di prestazioni ad alta specializzazione tipiche di un DEA di II livello. Il piano di efficientamento aziendale, approvato nel 2023 e aggiornato nel 2024, individua nell’incremento della produzione la principale leva per il riequilibrio economico. Tale strategia, già avviata con una crescita graduale delle attività, dovrà essere rivista in funzione della reintroduzione del tetto di spesa (global budget), vincolo che impone una produzione compatibile con i bisogni assistenziali ma entro i limiti finanziari assegnati. Il disavanzo 2024 si inserisce in un contesto di squilibri strutturali preesistenti (2017–2023), in cui il pareggio di bilancio è stato garantito solo mediante poste straordinarie e contributi regionali non strutturali, come già evidenziato da MEF, Agenas e Regione Umbria (DGR 943/2023).

Il risultato negativo dell’esercizio 2024 deve essere analizzato tenendo in considerazione una serie di fattori che possono essere sintetizzati come segue:

Ricavi

- Global budget: mancato riconoscimento di € 5.997.914,23 rispetto alla produzione effettiva.
- Finanziamento per funzioni: invariato rispetto al 2023 (DGR 801/2024), a fronte di un incremento dei costi pari a € 9.782.505,15, di cui € 1.990.814,93 solo per l’elisoccorso regionale.
- Tariffari obsoleti (fermi al 2012) per prestazioni ambulatoriali e ospedaliere, non coerenti con i costi sostenuti.

Costi – Beni e Servizi

- Incremento spesa farmaceutica e beni sanitari: +€ 9.036.274,95, causato da aumento dell’attività, prezzi, farmaci innovativi e maggiore complessità dei casi.
- Manutenzioni straordinarie e costi legati a progetti PNRR, in particolare per infrastrutture IT.
- Razionalizzazioni in parte efficaci, ma assorbite da nuove esigenze operative.

Costi – Personale

- Aumento unità in servizio (+105 rispetto al 2023).
- Rinnovi contrattuali (CCNL 2019–2021 Dirigenza Sanitaria) e Indennità di Vacanza Contrattuale (+€ 4.682.920).
- Accantonamento di € 6.230.292,75 per la mancata fruizione del servizio mensa da parte dei turnisti negli anni precedenti, in ottemperanza a recenti pronunce giurisprudenziali.

ANALISI DEI CREDITI E DEI DEBITI

Nella tabella che segue si rappresentano, secondo lo schema regionale, i crediti e i debiti relativi alla mobilità sanitaria con le ASL umbre, oltre ai crediti e ai debiti nei confronti della Regione, puntualmente riconciliati.

DESCRIZIONE	Bilancio esercizio	Bilancio esercizio	Variazione 2024/2023
	2024	2023	
Crediti verso la Regione	107.890.005,54	87.551.157,60	20.338.847,94
Crediti verso Aziende Sanitarie per mobilità sanitaria infragruppo- per mobilità non in compensazione	10.018.050,65	10.489.087,94	-471.037,29
Debiti verso Regione		274.391,00	-274.391,00
Debiti verso Aziende Sanitarie non in compensazione (diversi da mobilità sanitaria infragruppo)	1.245.264,73	1.363.638,70	-118.373,97
Saldo	116.662.791,46	96.402.215,84	20.260.575,62

SITUAZIONE FINANZIARIA

L'anno 2024 è stato caratterizzato dai seguenti indicatori:

Azienda Ospedaliera Di Perugia	ITP										
	anno										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
indicatore di tempestività dei pagamenti	-26,56	-31,52	-39,07	-41,06	-41,02	-38,15	-28,82	-25,59	-22,50	-16,51	-14,80
tempi medi di pagamento delle fatture	33,44	28,48	20,93	18,94	18,98	21,85	31,18	34,41	37,50	43,49	45,20

L'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti elaborato dalla PCC è pari a -14,80, dato che deve essere letto nel senso che l'Azienda Ospedaliera di Perugia ha mediamente effettuato i pagamenti in anticipo di 14,80 giorni rispetto al termine ordinario di scadenza di 60 giorni. In altri termini le fatture pervenute all'Azienda Ospedaliera di Perugia, nel periodo gennaio - dicembre 2024, sono state pagate in una media di 45,20 giorni dalla data di arrivo. L'indicatore annuale dei tempi di pagamento è passato da -16,51 del 2023 a -14,80, evidenziando un incremento medio di 1,71 giorni nel pagamento dalla data di arrivo delle fatture rimanendo comunque all'interno dei 60 giorni previsti dalla normativa vigente.

Come rappresentato con apposite relazione inviate in Regione, l'andamento di tali indicatori è strettamente correlato alle difficoltà presentatesi all'Azienda circa il proprio stato di liquidità già a partire dall'esercizio 2023.

L'Azienda Ospedaliera di Perugia ha segnalato, tramite diverse comunicazioni ufficiali inviate alla Regione Umbria nel 2024, una sistematica carenza di liquidità che compromette la gestione finanziaria e il raggiungimento degli obiettivi di contenimento e riduzione dei tempi di pagamento.

I pagamenti risultano strettamente correlati all'erogazione della quota mensile del Fondo Sanitario, che risulta sottostimata rispetto al fabbisogno finanziario dell'Azienda, essendo ancorata al finanziamento provvisorio assegnato per l'avvio dell'esercizio contabile.

Le disponibilità di cassa sono prioritariamente destinate agli adempimenti fiscali e al pagamento degli stipendi. Tuttavia, a causa della situazione sopra descritta, non è possibile programmare una precisa politica di regolamentazione dei fornitori nel rispetto delle scadenze di pagamento. L'Azienda è costretta a ritardare periodicamente i pagamenti ai fornitori, con conseguenti ripercussioni negative sul rispetto dell'obiettivo di contenimento dei tempi di pagamento e sugli oneri finanziari connessi. Visto il perdurare dell'incertezza finanziaria, e considerando che l'Azienda, oltre ai pagamenti per spesa corrente, è tenuta ad anticipare i pagamenti in conto capitale per finanziamenti concessi ma non ancora erogati e i pagamenti connessi al ruolo di capofila nel Sistema di autorizzazione regionale (di importo elevato e non programmabili), si segnala che, nei primi mesi del 2025, l'Azienda è dovuta ricorrere all'anticipazione di cassa del Tesoriere, con ulteriore aggravio dei costi connessi agli interessi per l'utilizzo.

La situazione descritta potrebbe essere parzialmente risolta attraverso il pagamento, almeno parziale, dei crediti nei confronti della Regione, alcuni dei quali potrebbero essere pagati nel breve periodo, consentendo il ripristino di una giacenza di cassa fisiologica.

Nonostante le difficoltà segnalate nel primo semestre l'indicatore annuale rimane ampiamente al di sotto dei 60 giorni e la percentuale del debito pagato oltre i 60 giorni è pari a circa 24,88% calcolato sull'importo totale dei documenti pervenuti in PCC pari a 166.077.461,14 € rispetto al 17,40 % dell'anno 2023.

3. Misurazione e valutazione della performance

3.1 Della performance organizzativa

3.1.1 Obiettivi specifici

Gli obiettivi strategici sono stati strutturati anche in base a quelli che la Regione dell'Umbria aveva assegnato come obiettivi al Direttore Generale per l'anno 2023 e alle azioni già messe in atto dalla Direzione Aziendale nell'anno 2024. Tutto ciò in un'ottica di un Sistema Sanitario Regionale fa sì che questi obiettivi si debbano considerare strategici per l'Azienda Ospedaliera di Perugia che è un attore del sistema sanitario regionale. Alcuni obiettivi, soprattutto in area amministrativa, sono assegnati perché specifici dell'Azienda e hanno teso al miglioramento e all'efficientamento di procedure e percorsi anche in ottica di riorganizzazione dell'area amministrativa stessa.

Figura 8. Albero della Performance Azienda Ospedaliera di Perugia



3.1.2 Obiettivi annuali

Con riferimento alla performance organizzativa complessiva, l'Azienda Ospedaliera di Perugia nell'anno 2024 ha mantenuto i livelli di performance prestabiliti e riportati nel piano della performance 2024 – 2026, contenuto nel Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2024 – 2026, adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 99 del 31/01/2024. Gli obiettivi prioritari che la Direzione Aziendale ha perseguito nell'anno 2024 sono:

- 1) raggiungimento dell'equilibrio di bilancio;
- 2) recupero delle prestazioni ambulatoriali inserite nel piano operativo di recupero delle liste di attesa e gestione dei percorsi di tutela;
- 3) recupero degli interventi chirurgici sospesi come da piano di recupero delle liste di attesa;
- 4) rispetto dei tempi delle milestones e target previsti dalla missione 6 del PNRR;
- 5) rafforzamento del ruolo del Collegio di Direzione riconoscendo quest'ultimo come punto di partenza per il confronto, la discussione e la condivisione delle strategie aziendali nel rispetto della mission aziendale
- 6) razionalizzazione della spesa per beni sanitari e non sanitari;
- 7) trasparenza nell'azione aziendale e prevenzione della corruzione,

Gli obiettivi di budget sono stati assegnati alle strutture nel mese di febbraio 2024.

Nella tabella vengono rappresentati i risultati per l'anno 2024 relativi alla valutazione organizzativa di prima istanza. La valutazione ha tenuto del trend di miglioramento/peggioramento che le strutture hanno realizzato nel corso dell'intero anno 2024 in rapporto anche agli anni precedenti. Inoltre nel corso delle riunioni mensili

dipartimentali è stato monitorato il rapporto costi/ricavi e questi incontri tempestivi e puntuali hanno portato al miglioramento complessivo di suddetto rapporto.

La procedura di valutazione della performance organizzativa dell'anno 2024 è stata completata sia per il comparto che per la dirigenza nella valutazione di prima istanza.

Tabella 1a. Valutazione prima istanza – dirigenza. Anno 2024

Raggiungimento obiettivi	Dirigenza – Responsabile	Dirigenza - Equipe
	Valutazione 1 istanza	Valutazione 1 istanza
50,01-60,00	0	0
60,01-70,00	1	2
70,01-80,00	6	12
80,01-90,00	13	18
90,01-100,00	47	35
Totale	67	67

Tabella 1b. Valutazione prima istanza – comparto. Anno 2024

Raggiungimento obiettivi		Comparto – Responsabile	Comparto - Equipe
	Valutazione 1 istanza	Valutazione 1 istanza	Valutazione 1 istanza
50,01-60,00	0	0	0
60,01-70,00	0	0	0
70,01-80,00	1	0	0
80,01-90,00	12	2	2
90,01-100,00	48	59	59
Totale	61	61	61

3.2 Degli obiettivi individuali

Alla valutazione della performance sono “agganciati” i processi connessi con il sistema premiante, con la gestione dell'eccellenze, con le progressioni economiche e di carriera, con la pianificazione della formazione.

Tenuto conto delle forti interrelazioni che si instaurano all'interno dell'organizzazione aziendale tra le sue articolazioni, la misurazione e la valutazione del contributo che ciascuna struttura organizzativa offre al risultato aziendale è fondamentale per un processo di responsabilizzazione a cui collegare una valutazione di merito.

Scopi principali della valutazione individuale è valorizzare il contributo del singolo apporto professionale, tecnico ed umano al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa in cui è collocato il dipendente e, conseguentemente, i più generali obiettivi aziendali. La valorizzazione del contributo del singolo passa attraverso un percorso metodologico che conduce il dipendente a migliorare se necessario il proprio livello di performance, contribuendo così alla sua qualificazione professionale e alla crescita all'interno dell'organizzazione.

Una valutazione trasparente, consapevole e partecipata contribuisce alla creazione di un clima organizzativo favorevole e un ambiente di lavoro costruttivo e positivo.

Ciascun obiettivo di performance organizzativa individuati nella sottosezione performance del PIAO 2024-2026 è stato assegnato come obiettivo di performance individuale all'area della dirigenza sanitaria (medica e non medica o PTA) a seconda delle specifiche competenze. Gli stessi sono stati declinati attraverso il processo di budget nelle specifiche schede dei dirigenti interessati.

La valutazione delle performance individuali, relative all'esercizio 2024 è in corso al momento della stesura della presente relazione.

3.3 Il processo di misurazione e valutazione

Esso prevede lo svolgimento del ciclo della performance, secondo tempistiche e modalità ormai consolidate:

Tempi	Fasi
Dicembre n ₁	Analisi del contesto di riferimento esterno ed interno utile alla definizione degli obiettivi strategici per il triennio successivo Assegnazione da parte della Regione del budget preventivo per l'anno n.
Gennaio anno n ₁ (entro il 31.01)	Deliberazione della sezione Performance nell'ambito del PIAO triennio n ₁ , n ₂ , n ₃
Febbraio anno n ₁ (entro il 15.02)	Inserimento sul NSIS del modello CE preventivo per l'anno n ₁
Primo trimestre n ₁	Definizione del budget aziendale e per centro di responsabilità annuale per il primo anno di riferimento di vigenza del Piano, andando alla definizione dei sub-obiettivi operativi che discendono da quelli strategici
Ogni 3 mesi	Monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi operativi annuali della Azienda in tutte le sue articolazioni di responsabilità Valutazione delle eventuali azioni correttive da intraprendere per il raggiungimento dell'obiettivo Eventuale ridefinizione degli obiettivi qualora fattori esogeni e/o endogeni non ne impediscano il raggiungimento
Aprile/Maggio n ₊₁	Rendicontazione dei risultati conseguiti con Bilancio di esercizio n.
Giugno n ₊₁ (entro il 30.06)	Relazione sulla performance

4 Bilancio di genere

Di seguito si evidenziano gli impegni 2024 dell'Azienda nel condurre il suo agire verso il rispetto delle pari opportunità.

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è stato costituito dall'Azienda Ospedaliera di Perugia con delibera n. 1964 del 3 dicembre 2015 e rinnovato con delibera n. 439 del 27 aprile 2022. Il CUG rimane in carica per la durata di quattro anni, e comunque fino alla nomina del nuovo organismo. Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico triennale mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi ed i risultati attesi per realizzare progetti mirati utili al raggiungimento degli obiettivi generali e programmatici propri del Comitato a beneficio di tutto il personale dell'Azienda, in materia di benessere organizzativo, parità e pari opportunità, contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro, promuovendo un ambiente lavorativo

caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e al contrasto alla violenza morale o psichica per i dipendenti.

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) dell'Azienda Ospedaliera di Perugia, la cui composizione è stata definita nell'Aprile 2022, prosegue un percorso iniziato con la sua costituzione nell'anno 2015. Al C.U.G. sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica, in relazione a:

- 1) ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico;
- 2) miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comitato Unico di Garanzia ha come scopo quello di valorizzazione del capitale umano, contribuendo a:

- 1) assicurare parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualsiasi discriminazione relativa al genere, alla razza, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla lingua e alla religione;
- 2) assicurare parità e pari opportunità nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- 3) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi discriminazione, oltre al contrasto di ogni forma di violenza morale o psichiche.