



# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019

A cura della

U.O.C. Servizio Programmazione e Controllo di Gestione

## **Indice**

<b>1. Presentazione della relazione</b>	3
<b>2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni</b>	4
2.1 Il contesto di riferimento	4
2.2 L'Azienda	6
2.3 L'assetto organizzativo	6
<b>3. Obiettivi: risultati raggiunti e performance</b>	10
3.1 L'albero della performance	10
3.2 Obiettivi e risultati conseguiti	11
<b>4. Risorse, efficienza ed economicità</b>	14
<b>5. Pari opportunità e bilancio di genere</b>	17
<b>6. Il processo di redazione della relazione sulla performance</b>	18
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	18
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	18

## 1. Presentazione della relazione

Il ciclo della *performance*, di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., prevede all'art. 10 che le Amministrazioni adottino un documento denominato "Relazione sulla performance" con cui dare evidenza, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse.

La presente relazione costituisce, quindi, lo strumento mediante il quale l'Azienda illustra a tutti gli stakeholder esterni e interni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo così il ciclo di gestione della performance avviato con l'adozione del "Piano Triennale della Performance 2019-2021" (deliberazione n. 94 del 31/01/2019), successivamente integrato (deliberazione n. 235 del 21/11/2019).

Tale documento ha la finalità di rappresentare lo stato di realizzazione del ciclo di gestione della performance, che si svolge con cadenza annuale e si sviluppa nel medio periodo (triennio) e, si concretizza nel tradizionale processo di budgeting con il quale l'Azienda negozia, con i Direttori/Responsabili di U.O.C. e U.O.S.D. gli obiettivi da raggiungere.

La performance è il contributo che un soggetto (organizzazione, U.O., gruppi di individui, singolo individuo) apporta mediante la propria attività al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata istituita.

Quindi, il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alla modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata.

La relazione è stata redatta in ossequio alle indicazioni contenute nella delibera della CIVIT n. 5/2012 "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b) dello stesso decreto.

Si precisa che le "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance", n. 3 del novembre 2018, predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica, Ufficio per la valutazione della performance, sostituiscono la suindicata delibera CIVIT solo per i Ministeri.

## 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

### 2.1 Il contesto di riferimento

Il territorio della ASL Lanciano-Vasto-Chieti coincide con quello della Provincia di Chieti. Si estende per 2.588,35 Km<sup>2</sup> e comprende 104 comuni, di cui 9 costieri, 33 pedemontani e 62 montani. Nel territorio della Asl Lanciano-Vasto-Chieti sono residenti 385.588 abitanti (dati Istat al 1° gennaio 2019), per una densità abitativa media di 149 ab./km<sup>2</sup>.

L'analisi della struttura demografica per età e per sesso è evidenziata di seguito (Tab. 2.1).

Tab. 2.1

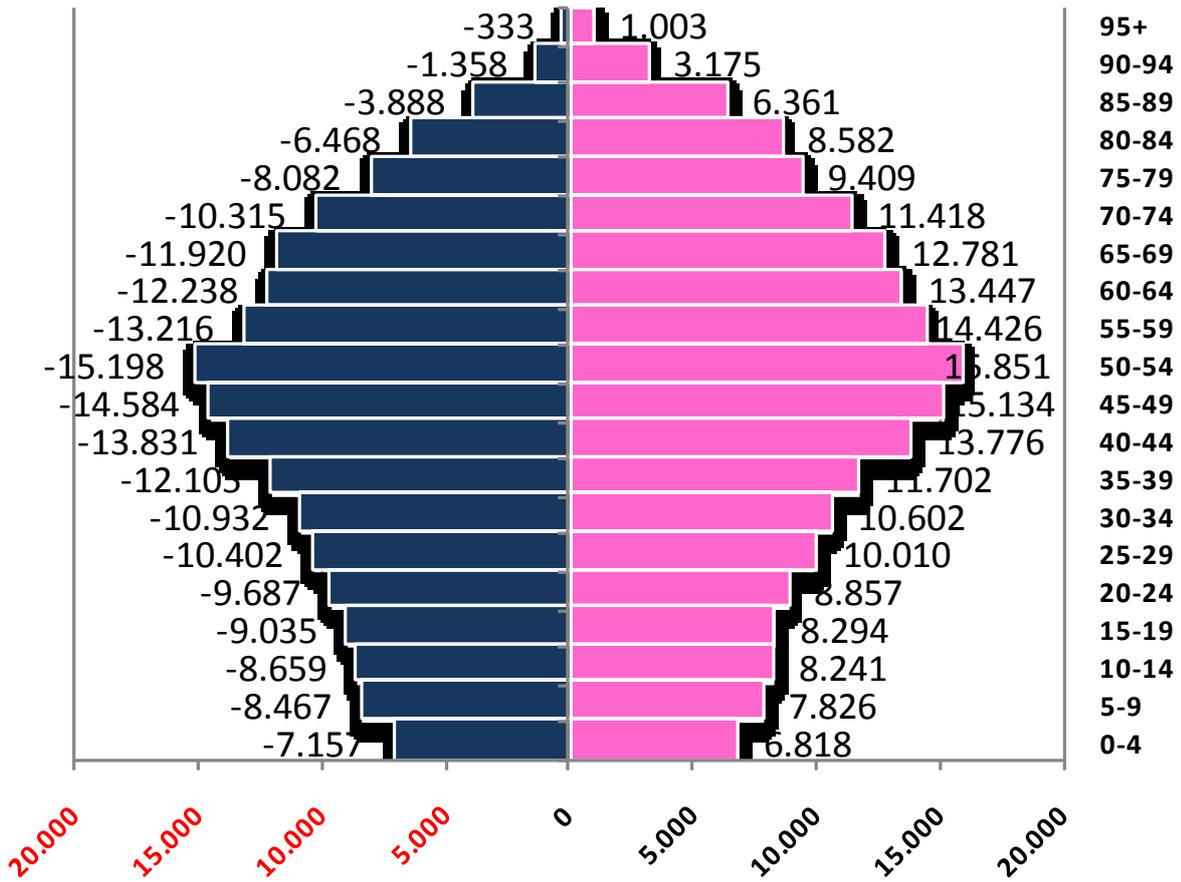
	Classi di Età				
	0 - 13 anni	14- 64 anni	65- 74 anni	75 anni e più	Totale
Femmine	21.296	123.688	24.199	28.530	197.713
<i>% di colonna (quota Femmine su Totale Classe di Età)</i>	48,52%	50,16%	52,11%	58,63%	51,28%
<i>% di riga (quota Classe di Età su Totale Femmine)</i>	10,77%	62,56%	12,24%	14,43%	-
Maschi	22.591	122.920	22.235	20.129	187.875
<i>% di colonna (quota Maschi su Totale Classe di Età)</i>	51,48%	49,84%	47,89%	41,37%	48,72%
<i>% di riga (quota Classe di Età su Totale Maschi)</i>	12,02%	65,43%	11,83%	10,71%	-
<b>Totale Assistiti</b>	<b>43.887</b>	<b>246.608</b>	<b>46.434</b>	<b>48.659</b>	<b>385.588</b>
<i>% di riga (quota Classe di Età su Totale ASL)</i>	<b>11,38%</b>	<b>63,96%</b>	<b>12,04%</b>	<b>12,62%</b>	

Le dinamiche demografiche in corso possono essere colte in profondità osservando per ciascun aggregato di popolazione la relativa piramide delle età, strumento di estrema efficacia quando si siano scelte classi di ampiezza opportuna. Per gli scopi di questa analisi si è scelto di utilizzare intervalli di ampiezza quinquennale.

Nel grafico, relativo al territorio ASL nel suo complesso (Fig. 2.1), si individua facilmente l'asimmetria in corrispondenza delle classi più anziane della popolazione, nettamente più numerose rispetto a quelle più giovani ed in cui, inoltre, la quota femminile è preponderante rispetto a quella maschile.

Fig. 2.1

### ASL2 Abruzzo



## **2.2 L'Azienda**

L'Azienda Sanitaria Locale 02 Lanciano-Vasto-Chieti istituita con delibera n. 796 del 28.12.2009, in applicazione della Legge Regionale n. 5 del 10.03.2008, è dotata di personalità giuridica pubblica e di autonomia imprenditoriale ai sensi delle disposizioni legislative regionali d'istituzione del Servizio Sanitario Regionale.

La sede legale è a Chieti in via dei Vestini, snc.

Il sito internet istituzionale è il seguente: [www.asl2abruzzo.it](http://www.asl2abruzzo.it)

Il logo aziendale ufficiale è quello di seguito raffigurato:



L'Azienda Sanitaria Locale 02 Lanciano-Vasto-Chieti è parte integrante del Servizio Sanitario Nazionale e, specificatamente, del Sistema Sanitario della Regione Abruzzo. In tale ambito si caratterizza per la sua funzione pubblica di promozione e tutela della salute come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività.

L'Azienda svolge la funzione di erogazione diretta di servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione ovvero avvalendosi di soggetti con essa accreditati.

## **2.3 L'assetto organizzativo**

La ASL Lanciano-Vasto-Chieti è organizzata in Dipartimenti, Unità operative complesse, semplici, semplici dipartimentali e in Distretti come previsto nel modello organizzativo definito nell'atto aziendale adottato con deliberazione n. 575 del 19/5/2017, successivamente modificato e integrato con deliberazione n. 1200 del 03/11/2017, ai sensi del disposto della DGR n. 402 del 21/7/2017 e, adottato nella versione vigente con deliberazione n. 322 del 14/3/2018.

## **Presidi Ospedalieri**

I presidi ospedalieri sono i seguenti: P.O. clinicizzato “SS. Annunziata” di Chieti, a cui afferisce lo Stabilimento Ospedaliero “Bernabeo” di Ortona, P.O. “F. Renzetti” di Lanciano, P.O. “San Pio” di Vasto, P.O., P.O. “San Camillo” di Atesa classificato quale Presidio Ospedaliero in zona particolarmente disagiata (DGR n. 824 del 25/10/2018).

L'assistenza ospedaliera segue una logica dipartimentale secondo il modello individuato dal D.Lgs n.502/1992 e s.m.i., con criteri di aggregazione di unità operative che siano:

- omogenee sotto il profilo delle attività svolte o risorse impiegate;
- interdisciplinari, semplici e/o complesse, basate sulla condivisione di procedure e percorsi terapeutici assistenziali.

La riorganizzazione dipartimentale trova motivazione non solo nel vantaggio organizzativo e di conseguenza economico, ma in un miglioramento complessivo di tutto il sistema basato sulla centralità del paziente all'interno dell'organizzazione e sulla valorizzazione di tutte le competenze professionali finalizzate al perseguimento dei comuni obiettivi di salute.

## **Attività Distrettuali**

La Asl Lanciano-Vasto-Chieti si articola in tre aree distrettuali, di seguito indicate, strutturate in sette distretti con relativi punti di erogazione:

### **1. Area distrettuale 1:**

- distretto di Chieti (comprendente la sede erogativa di Bucchianico);
- distretto di Francavilla al Mare (comprendente la sede erogativa di Miglianico e San Giovanni Teatino);
- distretto di Ortona (comprendente le sedi erogative di Orsogna e di Tollo).

### **2. Area distrettuale 2:**

- distretto di Lanciano (comprendente la sede erogativa di Fossacesia);
- distretto di Villa Santa Maria (comprendente le sedi erogative di Lama dei Peligni e di Torricella Peligna).

### **3. Area distrettuale 3:**

- distretto di Vasto (comprendente la sede erogativa di Casalbordino);

- distretto di San Salvo (comprendente la sede erogativa di Castiglione Messer Marino).

### **Continuità Ospedale-Territorio**

La riorganizzazione della rete ospedaliera comprende di fatto lo sviluppo delle strutture territoriali, sia dal punto di vista assistenziale (con riferimento cioè a quelle prestazioni che erogate nel luogo e nel setting corretto rendono l'utilizzo dell'ospedale più appropriato), sia di quello organizzativo, dato che il luogo dell'erogazione coincide con la struttura fisica dell'ex presidio, come specificamente previsto dal D.M. n. 70/2015. E' il caso dei PTA di Casoli, Gissi, Guardiagrele.

### **Presidi Territoriali di Assistenza**

Il Presidio Territoriale di Assistenza (PTA) si configura come “struttura a vocazione multifunzionale e a gestione multiprofessionale e multidisciplinare orientata, in particolare, alla presa in carico delle condizioni di fragilità e di complessità assistenziale collegate alla cronicità e alla risoluzione di problematiche acute che non necessitano di degenza ospedaliera.

Sul territorio della Asl Lanciano Vasto Chieti insistono tre PTA nei comuni di:

- Casoli;
- Gissi;
- Guardiagrele.

### **Ospedale di Comunità**

L'Ospedale di Comunità è una struttura residenziale territoriale istituita all'interno del PTA, che si colloca fra l'ospedale per acuti, la RSA ad indirizzo riabilitativo ed altre possibili risposte assistenziali domiciliari (ADI) con le quali non si pone in alternativa, ma in uno stretto rapporto di collaborazione funzionale al fine di costruire una rete di servizi sanitari extra ospedalieri.

Nel territorio della Asl Lanciano Vasto Chieti tali strutture sono previste nei PTA di Casoli, Gissi e Guardiagrele con una dotazione di n. 20 posti letto ciascuno.

### **I Dipartimenti dell'area tecnico-amministrativa**

I Dipartimenti dell'area tecnico-amministrativa forniscono all'Azienda servizi strumentali e di supporto alle attività di produzione, esercitando le funzioni attribuite nel rispetto della logica del “cliente interno” e ricercando la massima integrazione con tutte le altre attività aziendali, favorendo l'efficienza e assicurando la qualità degli aspetti organizzativi e logistici di natura tecnica ed amministrativa. Essi sono distinti in:

1. Dipartimento Tecnico;
2. Dipartimento Amministrativo.

### 3. Obiettivi: risultati raggiunti e performance

#### 3.1 L'albero della performance

L'albero della *performance* è una mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse). Evidenzia come gli obiettivi si conciliano, a vari livelli, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata della performance dell'Azienda.

Nella rappresentazione grafica dell'albero, le aree strategiche sono rappresentate dalle seguenti aree di intervento:



### 3.2 Obiettivi e risultati conseguiti

Gli obiettivi descritti nel piano delle performance derivano dagli strumenti di programmazione nazionale, regionale e dal piano strategico aziendale e, sono articolati su base annuale ai fini della misurazione periodica, anche se sono finalizzati al perseguimento dei risultati su un arco temporale di un triennio.

La performance organizzativa esprime il risultato raggiunto dall'azienda sia nel suo complesso che nelle sue varie articolazioni (unità organizzative), nel perseguimento degli obiettivi istituzionali, strategici ed operativi.

Oggetto della misurazione e valutazione della performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget al Direttore/Responsabile di unità operativa.

A ciascun obiettivo sono associati indicatori e risultati attesi, la cui misurazione e valutazione consente di attribuire ad ogni unità operativa un punteggio finale che esprime il livello di performance raggiunta.

La performance individuale è il contributo fornito dal singolo individuo al conseguimento della performance complessiva dell'azienda, ed è composta dalle seguenti dimensioni:

1) risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance, distinguibili in:

- risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità;

- risultati dell'azienda nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;

- risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati;

2) comportamenti, che attengono al come un'attività viene svolta da ogni individuo.

Per quanto concerne la performance organizzativa, l'art. 7, comma 2, lett. c), del D. Lgs. 150/2009, prevede la partecipazione dei cittadini alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, attraverso la valutazione partecipativa.

In tale forma di valutazione, il cittadino e/o l'utente cessa di essere esclusivamente oggetto di indagine, diventando co-valutatore delle attività e dei servizi di cui beneficia, anche ai fini del miglioramento organizzativo. L'attività di valutazione partecipativa consente di monitorare e verificare alcuni aspetti ben definiti quali, ad esempio, il rispetto di determinati standard quanti-

qualitativi previsti dalla carta dei servizi o il grado di rispondenza di determinate attività e servizi alle attese dei cittadini e/o utenti.

Sul fronte procedurale, nella ASL 02 Lanciano-Vasto-Chieti viene effettuata la valutazione della sola performance organizzativa, dato che il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è ancora in fase di predisposizione, come anche l'introduzione della valutazione partecipativa.

Infatti, l'azienda nel corso dell'anno 2020 ha acquistato un applicativo gestionale finalizzato all'attuazione delle disposizioni contrattuali, sia dell'area della Dirigenza che dell'area del comparto, relativamente alle misurazioni della performance organizzative ed individuale (deliberazione n. 171/2020).

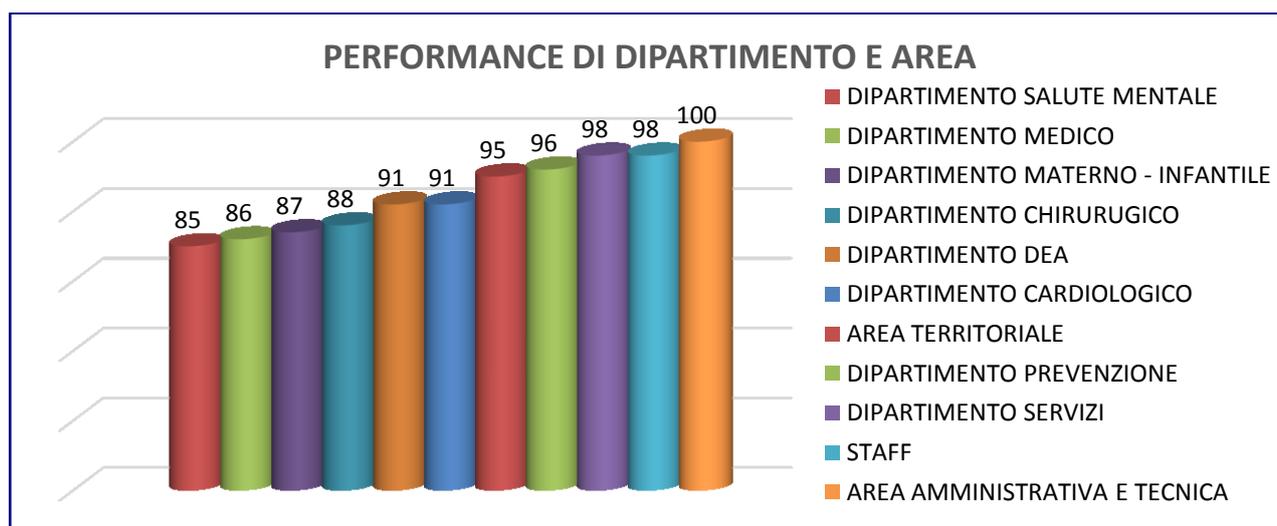
Inoltre, sono stati predisposti, in bozza, dei protocolli applicativi per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso sistema premiante, delle aree sia della dirigenza sia del comparto.

I risultati raggiunti dalle UU.OO. aziendali sono stati determinati attraverso lo svolgimento del processo di verifica, svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione con il supporto della Struttura Tecnica Permanente che ha predisposto l'istruttoria.

A livello aziendale sono state definite le performance dei singoli centri di responsabilità, di cui è stata calcolata la media per singolo dipartimento e area di appartenenza.

DIPARTIMENTO CHIRURGICO	Performance
media	<b>88</b>
DIPARTIMENTO MEDICO	Performance
media	<b>86</b>
DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE	Performance
media	<b>87</b>
DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE	Performance
media	<b>85</b>
DIPARTIMENTO CARDIOLOGICO	Performance
media	<b>91</b>
DIPARTIMENTO DEA	Performance
media	<b>91</b>
DIPARTIMENTO SERVIZI	Performance
media	<b>98</b>
DIPARTIMENTO PREVENZIONE	Performance
media	<b>96</b>
AREA TERRITORIALE	Performance
media	<b>95</b>
STAFF	Performance
media	<b>98</b>
AREA AMMINISTRATIVA E TECNICA	Performance
media	<b>100</b>

La performance raggiunta, da ogni singolo dipartimento e area di appartenenza, è rappresentata di seguito anche graficamente.



Infine, il Servizio Programmazione e Controllo Gestione ha richiesto nel corso dell'anno 2019 l'acquisto di nuove licenze di software per sostituire il sistema QlikView, con nuova piattaforma di Data Analytics denominata QlikSense, in grado di combinare i dati, per creare

resoconti e report aderenti alle esigenze aziendali, previa verifica, controllo e correzione delle anomalie, che consentirà l'avvio del nuovo modello di misurazione e costruzione reportistica da inviare direttamente in rete con frequenze molto ravvicinate tramite piattaforma QlikNPrinting.

#### 4. Risorse, efficienza ed economicità

La definizione degli obiettivi nell'ambito del Piano delle performance deve realizzarsi in maniera integrata con il processo di programmazione economico-finanziaria e con il bilancio di previsione.

Infatti, un sistema di obiettivi è concretamente sostenibile solo se è assicurata la coerenza tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da mettere in atto per conseguire gli obiettivi fissati.

Di seguito si rappresenta l'andamento della gestione rispetto alla destinazione delle risorse per l'anno 2019 confrontato con il precedente anno 2018.

<b>CONTO ECONOMICO</b>				
<b>SCHEMA DI BILANCIO</b>	<b>Consuntivo 2019</b>	<b>Consuntivo 2018</b>	<b>Variazione</b>	<b>%</b>
<b>A) VALORE DELLA PRODUZIONE</b>				
1) Contributi in c/ esercizio	728.776.909	717.977.854	10.799.055	1,50%
a) Contributi in c/ esercizio - da Regione o Provincia Autonoma per quota F.S. regionale	727.801.598	717.443.812	10.357.786	1,44%
b) Contributi in c/ esercizio - extra fondo	965.311	534.042	431.269	80,76%
1) Contributi da Regione o Provi. Aut. (extra fondo) - circolati	880.933	356.314	524.619	147,24%
2) Contributi da Regione o Provi. Aut. (extra fondo) - Risorse aggiuntive da bilancio a titolo di copertura L.E.A.	-	-	-	0,00%
3) Contributi da Regione o Provi. Aut. (extra fondo) - Risorse aggiuntive da bilancio a titolo di copertura extra L.E.A.	-	-	-	0,00%
4) Contributi da Regione o Provi. Aut. (extra fondo) - altro	84.378	-	84.378	100,00%
5) Contributi da aziende sanitarie pubbliche (extra fondo)	-	-	-	0,00%
6) Contributi da altri soggetti pubblici	-	177.728	-177.728	-100,00%
c) Contributi in c/ esercizio - per ricerca	10.000	-	10.000	100,00%
1) da Ministero della Salute per ricerca corrente	-	-	-	0,00%
2) da Ministero della Salute per ricerca finalizzata	-	-	-	0,00%
3) da Regione e altri soggetti pubblici	-	-	-	0,00%
4) da privati	10.000	-	10.000	100,00%
d) Contributi in c/ esercizio - da privati	-	-	-	0,00%
2) Rettifica contributi c/ esercizio per destinazione ad investimenti	-6.093.308	-2.643.214	-3.450.093	130,53%
3) Utilizzo fondi per quote inutilizzate contributi vincolati di esercizi precedenti	19.677.824	18.202.205	1.475.619	8,11%
4) Ricavi per prestazioni sanitarie e sociosanitarie a rilevanza sanitaria	83.611.542	78.116.614	5.494.927	7,03%
a) Ricavi per prestazioni sanitarie e sociosanitarie - ad aziende sanitarie pubbliche	76.715.415	70.698.802	6.016.614	8,51%
b) Ricavi per prestazioni sanitarie e sociosanitarie - intramoenia	3.683.639	3.779.488	-95.849	-2,54%
c) Ricavi per prestazioni sanitarie e sociosanitarie - altro	3.212.488	3.638.325	-425.837	-11,70%
5) Concorsi, recuperi e rimborsi	7.339.873	8.084.110	-744.237	-9,21%
6) Compartecipazione alla spesa per prestazioni sanitarie (Ticket)	10.760.108	10.140.252	619.856	6,11%
7) Quota contributi in c/ capitale imputata nell'esercizio	14.701.166	14.694.523	6.643	0,05%
8) Incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni	-	-	-	0,00%
9) Altri ricavi e proventi	880.246	1.250.447	-370.201	-29,61%
<b>Totale A)</b>	<b>859.654.359</b>	<b>845.822.791</b>	<b>13.831.569</b>	<b>1,64%</b>

## CONTO ECONOMICO

SCHEMA DI BILANCIO	Consuntivo 2019	Consuntivo 2018	Variazione	%
<b>B) COSTI DELLA PRODUZIONE</b>			-	-
<b>1) Acquisti di beni</b>	144.861.004	142.654.107	2.206.897	1,55%
a) Acquisti di beni sanitari	143.738.503	141.429.386	2.309.117	1,63%
b) Acquisti di beni non sanitari	1.122.501	1.224.721	-102.220	-8,35%
<b>2) Acquisti di servizi sanitari</b>	345.111.389	340.604.582	4.506.807	1,32%
a) Acquisti di servizi sanitari - Medicina di base	45.956.299	46.173.962	-217.664	-0,47%
b) Acquisti di servizi sanitari - Farmaceutica	62.200.075	66.687.774	-4.487.699	-6,73%
c) Acquisti di servizi sanitari per assistenza specialistica ambulatoriale	29.064.952	28.147.386	917.566	3,26%
d) Acquisti di servizi sanitari per assistenza riabilitativa	27.514.151	26.647.100	867.050	3,25%
e) Acquisti di servizi sanitari per assistenza integrativa	-	-	-	0,00%
f) Acquisti di servizi sanitari per assistenza protesica	11.299.586	10.867.162	432.424	3,98%
g) Acquisti di servizi sanitari per assistenza ospedaliera	98.783.847	95.621.567	3.162.280	3,31%
h) Acquisti prestazioni di psichiatrica residenziale e semiresidenziale	11.498.643	11.389.593	109.050	0,96%
i) Acquisti prestazioni di distribuzione farmaci File F	13.579.597	12.035.249	1.544.348	12,83%
j) Acquisti prestazioni termali in convenzione	781.268	821.819	-40.551	-4,93%
k) Acquisti prestazioni di trasporto sanitario	5.181.893	4.863.909	317.984	6,54%
l) Acquisti prestazioni socio-sanitarie a rilevanza sanitaria	23.327.015	23.347.541	-20.527	-0,09%
m) Compartecipazione al personale per att. Libero-prof. (intramoenia)	3.345.305	3.356.685	-11.380	-0,34%
n) Rimborsi Assegni e contributi sanitari	835.562	535.728	299.834	55,97%
o) Consulenze, collaborazioni, interinale, altre prestazioni di lavoro sanitarie e sociosanitarie	9.242.721	8.341.272	901.449	10,81%
p) Altri servizi sanitari e sociosanitari a rilevanza sanitaria	2.500.478	1.767.834	732.644	41,44%
q) Costi per differenziale Tariffe TUC	-	-	-	0,00%
<b>3) Acquisti di servizi non sanitari</b>	59.623.214	55.292.501	4.330.713	7,83%
a) Servizi non sanitari	56.221.696	52.958.510	3.263.186	6,16%
b) Consulenze, collaborazioni, interinale, altre prestazioni di lavoro non sanitarie	2.365.942	1.961.828	404.114	20,60%
c) Formazione	1.035.576	372.162	663.413	178,26%
<b>4) Manutenzione e riparazione</b>	19.646.480	19.088.512	557.967	2,92%
<b>5) Godimento di beni di terzi</b>	4.948.274	4.991.954	-43.680	-0,88%
<b>6) Costi del personale</b>	239.128.740	235.354.244	3.774.496	1,60%
a) Personale dirigente medico	96.266.246	93.828.851	2.437.395	2,60%
b) Personale dirigente ruolo sanitario non medico	6.948.372	6.591.460	356.912	5,41%
c) Personale comparto ruolo sanitario	102.367.555	100.836.419	1.531.136	1,52%
d) Personale dirigente altri ruoli	2.006.116	1.734.651	271.465	15,65%
e) Personale comparto altri ruoli	31.540.451	32.362.863	-822.413	-2,54%
<b>7) Oneri diversi di gestione</b>	2.536.323	2.259.666	276.657	12,24%
<b>8) Ammortamenti</b>	14.740.712	13.625.952	1.114.760	8,18%
a) Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	67.470	80.334	-12.864	-16,01%
b) Ammortamenti dei Fabbricati	8.523.923	7.918.474	605.449	7,65%
c) Ammortamenti delle altre immobilizzazioni materiali	6.149.319	5.627.145	522.174	9,28%
<b>9) Svalutazione delle immobilizzazioni e dei crediti</b>	-	-	-	0,00%
<b>10) Variazione delle rimanenze</b>	1.108.166	1.352.994	-244.828	-18,10%
a) Variazione delle rimanenze sanitarie	1.118.994	1.252.846	-133.852	-10,68%
b) Variazione delle rimanenze non sanitarie	-10.828	100.148	-110.976	-110,81%
<b>11) Accantonamenti</b>	21.945.793	24.050.982	-2.105.190	-8,75%
a) Accantonamenti per rischi	13.393.525	8.550.500	4.843.025	56,64%
b) Accantonamenti per premio operosità	286.000	318.000	-32.000	-10,06%
c) Accantonamenti per quote inutilizzate di contributi vincolati	3.163.972	7.816.917	-4.652.945	-59,52%
d) Altri accantonamenti	5.102.295	7.365.565	-2.263.270	-30,73%
<b>Totale B)</b>	<b>853.650.095</b>	<b>839.275.495</b>	<b>14.374.600</b>	<b>1,71%</b>
<b>DIF. TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)</b>	<b>6.004.264</b>	<b>6.547.296</b>	<b>-543.032</b>	<b>-8,29%</b>

<b>CONTO ECONOMICO</b>				
<b>SCHEMA DI BILANCIO</b>	<b>Consuntivo 2019</b>	<b>Consuntivo 2018</b>	<b>Variazione</b>	<b>%</b>
<b>C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI</b>			-	-
1) Interessi attivi ed altri proventi finanziari	449	-	449	100,00%
2) Interessi passivi ed altri oneri finanziari	2.939.442	196.874	2.742.567	1393,06%
<b>Totale C)</b>	<b>-2.938.992</b>	<b>-196.874</b>	<b>-2.742.118</b>	<b>1392,83%</b>
<b>D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE</b>			-	0,00%
1) Rivalutazioni	-	-	-	0,00%
2) Svalutazioni	-	-	-	0,00%
<b>Totale D)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>
<b>E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI</b>			-	-
1) Proventi straordinari	7.066.710	6.711.707	355.003	5,29%
a) Plusvalenze	-	-	-	0,00%
b) Altri proventi straordinari	7.066.710	6.711.707	355.003	5,29%
2) Oneri straordinari	6.666.722	9.709.341	-3.042.619	-31,34%
a) Minusvalenze	-	-	-	0,00%
b) Altri oneri straordinari	6.666.722	9.709.341	-3.042.619	-31,34%
<b>Totale E)</b>	<b>399.988</b>	<b>-2.997.635</b>	<b>3.397.623</b>	<b>-113,34%</b>
<b>RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+C+D+E)</b>	<b>3.465.260</b>	<b>3.352.787</b>	<b>112.473</b>	<b>3,35%</b>
<b>Y) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO</b>			-	-
1) IRAP	16.879.299	17.115.335	-236.036	-1,38%
a) IRAP relativa a personale dipendente	15.597.780	15.702.823	-105.044	-0,67%
b) IRAP relativa a collaboratori e personale assimilato a lavoro dipendente	1.031.171	1.166.437	-135.266	-11,60%
c) IRAP relativa ad attività di libera professione (intramoenia)	250.349	246.075	4.274	1,74%
d) IRAP relativa ad attività commerciali	-	-	-	0,00%
2) IRES	346.111	395.202	-49.091	-12,42%
3) Accantonamento a fondo imposte (accertamenti, condoni, ecc.)	-	-	-	0,00%
<b>Totale Y)</b>	<b>17.225.410</b>	<b>17.510.537</b>	<b>-285.127</b>	<b>-1,63%</b>
<b>UTILE (PERDITA) DELL'ESERCIZIO</b>	<b>-13.760.150,32</b>	<b>-14.157.749,67</b>	<b>397.599,35</b>	<b>-2,81%</b>

Il grafico che segue evidenzia l'andamento della perdita aziendale nel triennio 2017-2019.



## 5. Pari opportunità e bilancio di genere

La Legge 183/2010 stabilisce che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Esso sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Con deliberazione n. 551 del 18/5/2016 è stato costituito il CUG aziendale, il cui funzionamento è stato regolamentato con deliberazione n. 997 del 18/8/2016 ed, integrato successivamente con deliberazione n. 438 del 19/4/2017.

Di seguito si riporta un'analisi di genere, con i rispettivi indicatori, relativa al personale in servizio al 31/12/2019.

<b>Indicatori</b>	<b>2019</b>
% donne rispetto al totale del personale	64,97%
% dirigenti donne sul totale dei dirigenti	51,59%
% dirigenti donne con incarico di UOC/totale di UOC	15,30%
% dirigenti donne con incarico di UOSD/totale di UOSD	23,64%
% di personale donne assunto a t.i.	89,40%
Età media del personale femminile dirigente	51 anni
Età media del personale femminile comparto	52 anni

## **6. Il processo di redazione della relazione sulla performance**

### **6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**

La relazione annuale sulla performance è il documento di consuntivazione della performance che evidenzia a posteriori i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse utilizzate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La misurazione e la valutazione rappresentano, per tutti gli ambiti di misurazione, la sintesi complessiva dell'intero sistema aziendale composto dal raggiungimento dei seguenti elementi:

- outcome;
- output;
- customer satisfaction;
- efficienza, efficacia ed economicità;
- sostenibilità;
- equità.

Nella fase di misurazione vengono quantificati i risultati raggiunti dall'azienda nel suo complesso e, i contributi forniti e verificati da parte di ciascun centro di responsabilità.

E' fondamentale che l'azienda migliori continuamente il suo sistema di misurazione, partendo dalle numerose informazioni e documenti esistenti, in modo da razionalizzare e rappresentare formalmente in modo omnicomprensivo tutti i risultati del ciclo delle performance. Infatti, il processo di misurazione diviene propedeutico all'attivazione della valutazione finale, attraverso il confronto tra i risultati conseguiti e quelli attesi, fino al raggiungimento dell'attribuzione di un giudizio finale, comunicato mediante il punteggio scaturito, sia a livello dell'intera organizzazione sia a livello dei singoli soggetti che in essa lavorano.

I risultati ottenuti e gli eventuali scostamenti rilevati alla conclusione del processo di valutazione, oltre a rilevare ai fini del sistema premiante, costituiscono elementi di riflessione sulle cause dei gap prestazionali, oltre che elementi per l'elaborazione di futuri piani di miglioramento della gestione.

### **6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance**

Il ciclo di gestione della performance necessita di essere pienamente integrato con gli strumenti ed i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, alla integrità e, in generale alla prevenzione della corruzione.

Costituendo uno strumento di governo e di responsabilizzazione, rappresenta una modalità per il miglioramento continuo della gestione.

Inoltre, grazie alle dimensioni economiche correlate agli strumenti di programmazione, consente il monitoraggio continuo di tutta la articolazione aziendale.

Infatti, anche la rete territoriale è stata inserita nel sistema degli obiettivi per favorire l'integrazione ospedale-territorio, in un'ottica di totale presa in carico del paziente.

Va sottolineato che l'azienda risente, comunque, dei vincoli imposti dalla normativa nazionale e regionale che limitano l'autonomia decisionale

L'armonizzazione di tutti i processi di pianificazione, programmazione, svolgimento dell'attività, controllo e valutazione declinano gli elementi di una metodologia complessiva che favorisce il riorientamento della gestione.

