



**REGIONE ABRUZZO**  
**Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO-VASTO-CHIETI**  
Via dei Vestini, snc – 66100 Chieti  
C.F. e P. Iva 02307130696

**DELIBERAZIONE**  
**DEL**  
**DIRETTORE GENERALE**

N. **410** DEL 20 MAR 2023

DELIBERA IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

**Oggetto: Relazione sulla Performance 2021 – Adozione.**

**IL DIRETTORE GENERALE**

Thomas Schael, nominato con delibera della Giunta Regionale d'Abruzzo n. 543 dell'11 settembre 2019 ai sensi del vigente Decreto Legislativo n. 502 del 30 dicembre 1992 e successive modifiche ed integrazioni;

**VISTA** l'allegata proposta di deliberazione di pari oggetto della UOC Programmazione e Controllo di Gestione, datata 20/03/2023;

**DATO ATTO** dell'attestazione di regolarità e legittimità dell'atto da parte del Direttore della predetta Unità Operativa, come acquisita in calce alla proposta medesima;

**ACQUISITI** il parere espresso ed attestato in calce dal Direttore Amministrativo Aziendale e dal Direttore Sanitario Aziendale, per quanto di rispettiva competenza,

**DELIBERA**

di fare integralmente propria la menzionata proposta di deliberazione, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto e di disporre in conformità della stessa.

Parere favorevole \_\_\_\_\_ **Il Direttore Amministrativo Aziendale**  
(Giovanni Stroppa)

Parere favorevole \_\_\_\_\_ **Il Direttore Sanitario Aziendale**  
(Angelo Muraglia)

**IL DIRETTORE GENERALE**

(Thomas Schael)



## REGIONE ABRUZZO

Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO–VASTO–CHIETI

Via dei Vestini, snc – 66100 Chieti

C.F. e P. Iva 02307130696

### *Proposta di deliberazione*

*per il*

*Direttore Generale*

**Oggetto: Relazione sulla Performance 2021 – Adozione.**

Il Direttore dell'UOC Programmazione e Controllo di Gestione, previa istruttoria e attestazione di legittimità e regolarità tecnica del provvedimento,

**Visti:**

- il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 recante “Attuazione della L. 15 del 04.3.2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e ss.mm. e ii.;
- il D.Lgs. n. 74 del 25.5.2017 recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.”;
- l’art. 7 del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, come modificato dall’art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 74 del 25.5.2017, ove si prevede che le amministrazioni pubbliche procedano alla valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, adottando a tal fine ed aggiornando, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- l’art. 10, comma 1, lettera b, del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, come modificato dall’art. 8, comma 1, lett. c), del D.Lgs. n. 74 del 25.5.2017, ove è previsto che la Relazione annuale sulla performance viene approvata dall’organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall’Organismo di valutazione ai sensi dell’art. 14;

**Dato atto** che con deliberazione n. 723 del 28.01.2021, l’Azienda ha adottato il Piano Triennale della Performance 2021-2023, che è stato pubblicato sul sito istituzionale aziendale nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Performance” – “Piano della Performance” presente nella home-page, al fine di darne la massima diffusione;

**Considerato che:**

- ai fini della redazione della Relazione sulla Performance dell’anno 2021 si è tenuto conto deliberazione della CIVIT n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b) del D.



## REGIONE ABRUZZO

Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO–VASTO–CHIETI

Via dei Vestini, snc – 66100 Chieti

C.F. e P. Iva 02307130696

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”;

- con deliberazione del Direttore Generale del 03.8.2018 è stato costituito l'Organismo Indipendente di Valutazione, che si è insediato nelle funzioni in data 29.8.2018 per la durata di un triennio, per lo svolgimento delle attività previste dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, nonché di ogni altro compito previsto da leggi e regolamenti;

- con deliberazione del Direttore Generale del 27.8.2021 è stata stabilita la proroga dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in applicazione del disposto dell'art. 33, comma 1, del D.L. n. 23 dell'08.4.2020, per tutta la durata dello stato di emergenza, e comunque fino alla ricomposizione dell'Organismo medesimo;

- l'Organismo Indipendente di Valutazione, in recepimento dell'art. 14, comma 4, lettera c, del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale;

- la Relazione sulla Performance rappresenta, sostanzialmente, un documento di sintesi che rileva le fasi, le procedure ed i risultati raggiunti corrispondentemente alle risorse assegnate, in merito agli obiettivi ed agli indicatori per la misurazione e valutazione della performance annuale delle UU.OO. aziendali;

**Preso atto** delle risultanze rilevate nei verbali delle sedute dell'Organismo Indipendente di Valutazione, del 07/09/2022, 16/09/2022, 25/10/2022, per la fase di prima istanza, e del 04/11/2022, 25/11/2022, per la fase di seconda istanza, che concludono definitivamente l'attività di verifica sulle performance raggiunte dalle singole UU.OO. nell'anno 2021;

**Ritenuto** di dover procedere all'adozione della Relazione sulla Performance dell'anno 2021, che conclude il ciclo di gestione della performance dell'anno 2021 così come da documento allegato (A) di cui forma parte integrante e sostanziale;

### **PROPONE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE:**

*per tutti i motivi esplicitati in narrativa e che debbono intendersi per integralmente riportati e trascritti nel presente dispositivo,*

1. **Di adottare** la Relazione sulla Performance dell'anno 2021, che allegata (A) al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale, quale documento di sintesi che rileva le fasi, le procedure ed i risultati raggiunti corrispondentemente alle risorse assegnate, in merito agli obiettivi ed agli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'anno 2021;

2. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva;

3. **Di disporre** la pubblicazione del presente atto e dell'allegata Relazione sul sito istituzionale aziendale nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Performance” – “Relazione sulla Performance” presente nella home-page, al fine di assicurarne la massima visibilità;



## REGIONE ABRUZZO

Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO–VASTO–CHIETI

Via dei Vestini, snc – 66100 Chieti

C.F. e P. Iva 02307130696

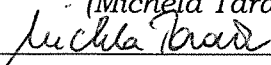
4. **Di trasmettere** copia del presente provvedimento alla UOC Programmazione e Controllo di Gestione, alla UOC Affari Generali, Gestione Documentale e Convenzioni, per la successiva pubblicazione nell'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 32 della legge n. 69 del 18/6/2009, alla UOC Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane, nonché al Collegio Sindacale.

La presente deliberazione consta di n.     pagine e di n. 01 allegato.

Chieti 20 marzo 2023

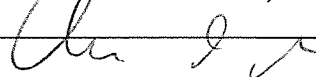
L'istruttore

(Michela Taranta)



Il Direttore dell'U.O.C.

(Claudia De Benedictis)





## REGIONE ABRUZZO

Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO-VASTO-CHIETI

Via dei Vestini, snc – 66100 Chieti

C.F. e P. Iva 02307130696

SCHEMA CONTABILE DDG						
PRIMA PARTE ( a cura della UOC Programmazione e Controllo di Gestione)						
Il costo/investimento di cui al presente atto è già previsto all'interno della programmazione approvata con Deliberazione n. _____ del _____						
costo/investimento disposto col presente atto (iva inclusa)	Aliquota IVA	conto di COGE di imputazione	conto di COGE di previsione	importo eccedente la programmazione approvata	Codice fonte di finanziamento	Descrizione fonte di finanziamento
Non comporta spese						
Il Direttore della U.O. proponente _____ <i>[firma]</i>						
Data _____						
SECONDA PARTE ( A CURA DELLA UO BILANCIO**)						
Si attesta, previa verifica, che il costo derivante dal presente atto TROVA capienza all'interno del budget assegnato sul C.E. del bilancio _____ (indicare anno), come da tabella che precede.						
Si attesta, previa verifica, che il costo derivante dal presente atto NON TROVA capienza all'interno del budget assegnato sul C.E. del bilancio _____ (indicare anno). Si riporta di seguito l'imputazione corretta qualora l'atto venisse comunque proposto e approvato.						
costo/investimento disposto col presente atto (iva inclusa)	Aliquota IVA	conto di COGE di imputazione	conto di COGE di previsione	importo eccedente la programmazione approvata	Codice fonte di finanziamento	Descrizione fonte di finanziamento
Il Dirigente della U.O.C. Contabilità e Bilancio _____						
* la UO proponente barra con una croce la prima riga della sezione dedicata in caso di atto che genera costo/investimento già incluso in un precedente atto di programmazione e inserisce gli estremi dell'atto. In tal caso non compila la parte successiva						
*La UO proponente compila una riga per ogni conto di costo/investimento movimentato.						
*Se l'atto genera costi parzialmente ricompresi nella programmazione la UO proponente compila, per ogni conto, 2 diverse righe: la prima per il costo/investimento compreso e la seconda per il costo/investimento non programmato.						
** La UO Bilancio barra con una croce la casella sulla prima riga della sezione dedicata in caso di compilazione corretta e la seconda in caso di incapienza o errore. Nel secondo caso compila la imputazione proposta.						



## REGIONE ABRUZZO

Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO-VASTO-CHIETI

Via dei Vestini, snc – 66100 Chieti

C.F. e P. Iva 02307130696

Della sujestesa deliberazione viene iniziata  
la pubblicazione il giorno

21 MAR 2023

con prot. n. 28918

all'Albo della ASL per rimanere ivi affissa  
per 15 giorni consecutivi ai sensi della  
L. n. 267/2000 e della L.R. n. 28/1992.

○ La sujestesa deliberazione diverrà  
esecutiva a far data dal decimo  
giorno successivo alla  
pubblicazione.

La sujestesa deliberazione è stata  
dichiarata "immediatamente  
eseguibile".

Il Funzionario preposto

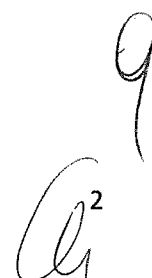


# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

A cura della  
U.O.C. Programmazione e Controllo di Gestione

## Indice

<b>1. Presentazione della Relazione sulla Performance</b>	<b>3</b>
<b>2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni</b>	<b>4</b>
2.1 Il contesto di riferimento	4
2.2 L'Azienda	5
2.3 L'assetto organizzativo	6
<b>3. Obiettivi: risultati raggiunti e performance</b>	<b>8</b>
3.1 L'albero della performance	8
3.2 Obiettivi e risultati conseguiti	9
3.3 Performance individuale: stato dell'arte	13
<b>4. Risorse, efficienza ed economicità</b>	<b>15</b>
4.1 La gestione della Pandemia SarsCov2	16
<b>5. Pari opportunità e bilancio di genere</b>	<b>18</b>
<b>6. Il processo di redazione della relazione sulla performance</b>	<b>19</b>
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	19
<b>7. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance</b>	<b>20</b>





## **1. Presentazione della Relazione sulla Performance**

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 2021 – 2023" (deliberazione n. 72 del 28/01/2021).

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, unità operativa, 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 375.215 abitanti (dati Istat al 1° gennaio 2021), per una densità abitativa media di 145 ab./km<sup>2</sup>.

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

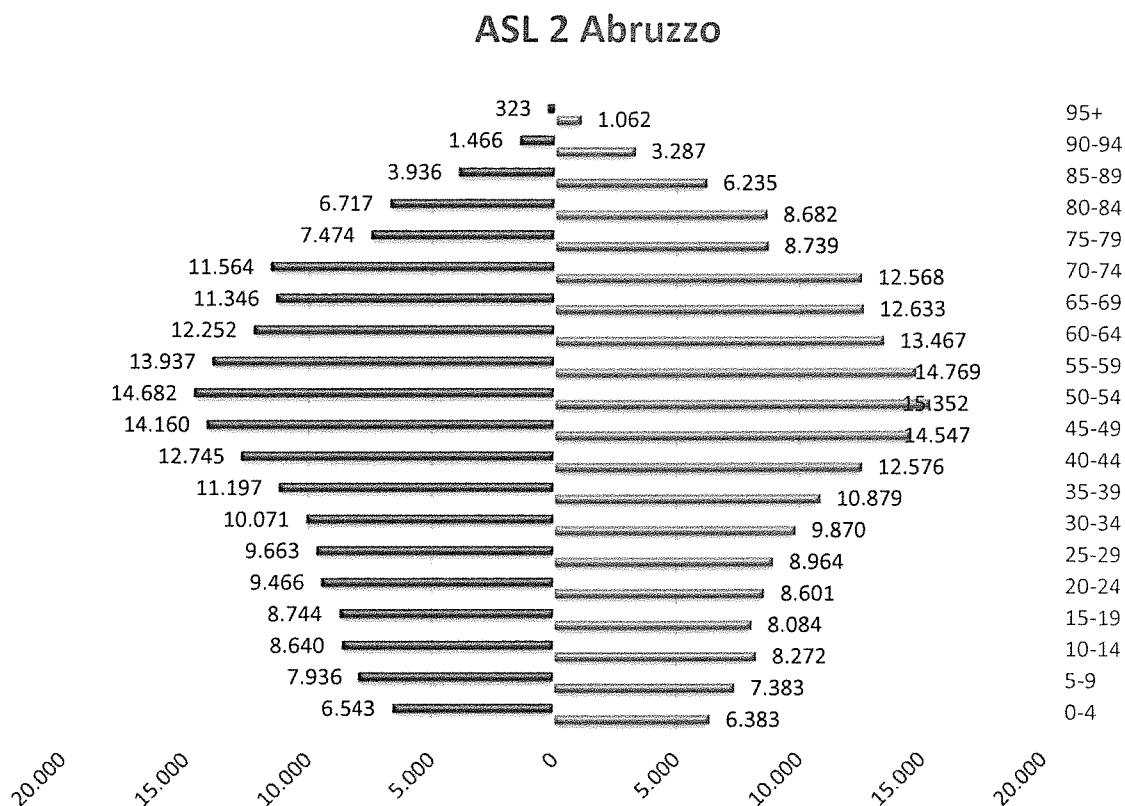
Tab. 2.1

	Classi di Età				Totale
	0 - 13 anni	14- 64 anni	65- 74 anni	75 anni e più	
Femmine	20.417	118.730	25.201	28.005	192.353
% di colonna (quota Femmine su Totale Classe di Età)	48,85%	50,02%	52,38%	58,44%	51,26%
% di riga (quota Classe di Età su Totale Femmine)	10,61%	61,73%	13,10%	14,56%	-
Maschi	21.381	118.655	22.910	19.916	182.862
% di colonna (quota Maschi su Totale Classe di Età)	51,15%	49,98%	47,62%	41,56%	48,74%
% di riga (quota Classe di Età su Totale Maschi)	11,69%	64,89%	12,53%	10,89%	-
<b>Totale Assistiti</b>	<b>41.798</b>	<b>237.385</b>	<b>48.111</b>	<b>47.921</b>	<b>375.215</b>
% di riga (quota Classe di Età su Totale ASL)	11,14%	63,27%	12,82%	12,77%	

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



## 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 in Chieti, 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. "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:

	<b>Distretto</b>	
<b>Area distrettuale 1</b>	Chieti	<i>comprendente la sede erogativa di Bucchianico</i>
	Francavilla al Mare	<i>comprendente la sede erogativa di Miglianico e San Giovanni Teatino</i>
	Ortona	<i>comprendente le sedi erogative di Orsogna e di Tollo</i>
<b>Area distrettuale 2</b>	Lanciano	<i>comprendente la sede erogativa di Fossacesia);</i>
	Villa Santa Maria	<i>comprendente le sedi erogative di Lama dei Peligni e di Torricella Peligna</i>
<b>Area distrettuale 3</b>	Vasto	<i>comprendente la sede erogativa di Casalbordino</i>
	San Salvo	<i>comprendente la sede erogativa di Castiglione Messer Marino</i>

### **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**

7  
C

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 Dipartimento Tecnico e Dipartimento Amministrativo.

## **3. Obiettivi: risultati raggiunti e performance**

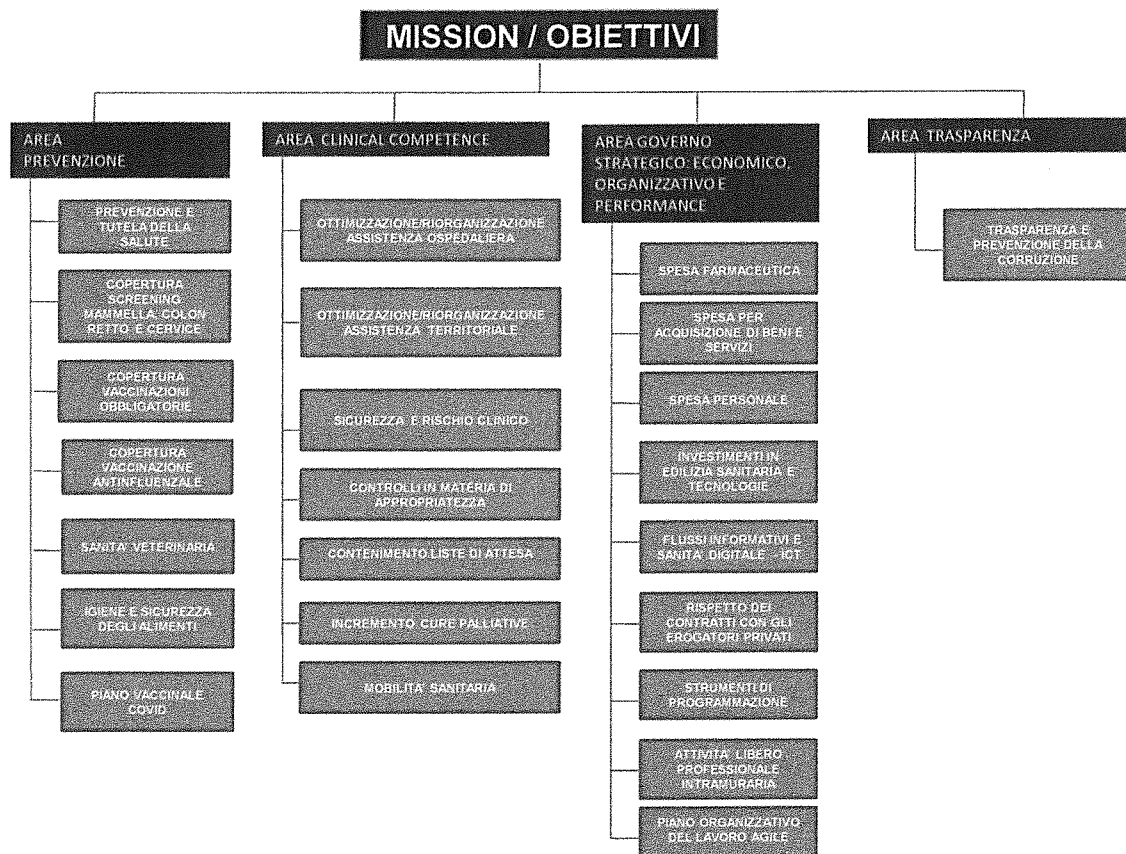
### **3.1 L'albero della performance**

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:

A handwritten signature in black ink is located in the bottom right corner of the page. Below the signature, the number '8' is written in a small, simple font.

# Albero della Performance



Nell'anno 2021 la logica di programmazione e definizione degli obiettivi e dei relativi indicatori della performance organizzativa ha trovato piena corrispondenza con le aree di intervento. Queste costituiscono gli obiettivi triennali perseguiti, così come definito nel Piano delle Performance 2021-2023, e derivano dagli strumenti di programmazione nazionale, regionale, da quelli assegnati al Direttore Generale 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. Attraverso un processo top-down dagli obiettivi strategici sono stati elaborati gli obiettivi operativi annuali per le singole strutture autonome, Unità Operative complesse e semplici, e i relativi indicatori finalizzati alla misurazione della performance organizzativa.

## 3.2 Obiettivi e risultati conseguiti

Le risultanze degli indicatori collegati agli obiettivi strategici, come individuati nell'Allegato 1 al Piano delle Performance 2021-2023, denotano un andamento fondamentalmente positivo.

Il set di indicatori è stato sviluppato in tre sezioni:

1. *SALUTE*, a sua volta suddivisa nelle due aree strategiche della Prevenzione e Clinical Competence,

2. *FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI* a cui afferiscono gli obiettivi di Governo Strategico (economico, organizzativo e performance)

3. *TRASPARENZA*.

Si ravvisa come gli indicatori relativi alla sezione trasparenza siano stati completamente raggiunti, avendo la ASL 202 correttamente adempiuto agli obblighi di pubblicazione nei modi e nei tempi dovuti.

Le sezioni Salute e Funzionamento dei servizi risultano, con i rispettivi indicatori, prevalentemente raggiunti, come per i Controlli in materia di appropriatezza e legittimità delle prestazioni sanitarie, il Mantenimento erogazione LEA, l'Attuazione interventi connessi alla riorganizzazione della rete di assistenza ospedaliera, l'Adozione ed invio in Regione degli strumenti di programmazione entro i termini previsti, gli Investimenti in edilizia sanitarie e tecnologie.

Risulta essenziale rilevare gli effetti dell'emergenza sanitaria sulla gestione dell'anno 2021, che ha comportato anche la sterilizzabilità di alcuni obiettivi in queste ultime due sezioni, maggiormente influenzate dai risvolti negativi della pandemia.

Gli obiettivi strategici sono stati declinati in obiettivi operativi ed assegnati alle singole UU.OO. attraverso il processo di budgeting. In tale contesto, gli obiettivi di performance organizzativa rappresentano il legame tra l'asse strategico del governo aziendale e l'asse operativo della tecnostruttura organizzativa, costituendo una sintesi tra pianificazione e programmazione e attività/azioni delle singole strutture, tramite la declinazione, a ciascuna delle UU.OO., di tutto il sistema degli obiettivi, mediante un processo che a cascata consente di condividere le responsabilità e i risultati. Fondamentale è l'individuazione di un set di indicatori il più possibile specifici, misurabili, raggiungibili e rilevanti nell'arco di tempo definito. Tenuto conto della peculiarità dell'azienda sanitaria e degli complessi processi che la caratterizzano, è risultato in passato difficoltoso poter costruire un indicatore che rappresenta correttamente l'andamento della performance in maniera lineare.

La definizione di performance organizzativa è multidimensionale. Gli aspetti più rilevanti attengono all'attuazione di politiche e al conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni ed alle aspettative delle attività, alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utente, alla modernizzazione e al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, in un contesto di efficacia, efficienze ed economicità dell'impiego delle risorse. Al contempo l'individuazione degli obiettivi ed i connessi indicatori deve tener conto delle diversità delle aree aziendali in modo da poter rappresentare le caratteristiche tipiche di ogni area (ospedaliera, assistenziale, prevenzione e tecnico-



amministrativa) nei confronti degli specifici ambiti di misurazione, che possono essere raggruppati nei seguenti ambiti prevalenti: Qualità, Prevenzione, Efficienza ed economicità, Organizzazione, Innovazione.

Oggetto della misurazione e valutazione della performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi *annuali* 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 valutazione delle performance trae origine da un report di obiettivi annuali per i singoli centri di responsabilità a cui sono stati attribuiti con i relativi indicatori, il target, il peso medio sul calcolo complessivo e la risultanza del livello di performance raggiunta per singolo indicatore per l'anno 2021, come nella tabella seguente:

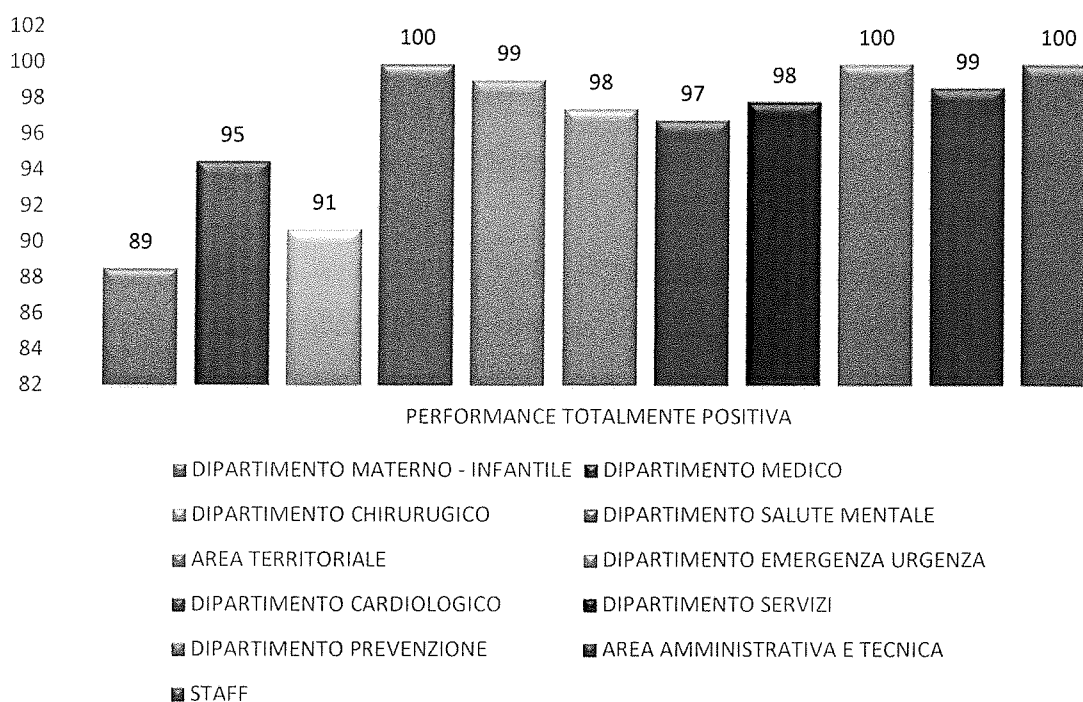
U.O.	Obiettivo	Indicatore	Peso	Valore Atteso	Valore soglia	Valore Verificato 2021
------	-----------	------------	------	---------------	---------------	------------------------

Sul fronte procedurale, nella ASL 02 Lanciano Vasto Chieti, per l'anno 2021, 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.

I risultati raggiunti dalle UU.OO. aziendali sono stati determinati attraverso lo svolgimento del processo di valutazione, svolto dall'Organismo Indipendente di Valutazione con il supporto della Struttura Tecnica Permanente che ha effettuato la misurazione finale.

A livello aziendale sono state definite le risultanze finali delle performance dei singoli centri di responsabilità, di cui è stata calcolata la media per singolo dipartimento e area di appartenenza, di seguito rappresentata graficamente:

## MEDIA DELLA PERFORMANCE DI DIPARTIMENTO E AREA



Nonostante il perdurare della pandemia Sars Cov 20 per tutto l'anno 2021, che ha mutato completamente l'assetto organizzativo dell'assistenza ospedaliera, dell'assistenza territoriale, e delle attività di prevenzione, con conseguenti riflessi sulle modalità di erogazione delle prestazioni e dei servizi, in misura tale da rendere, in alcuni casi, necessario sterilizzare obiettivi strettamente correlati a linee di attività sospese, è possibile attestare che le diverse articolazioni aziendali hanno sostanzialmente raggiunto gli obiettivi assegnati e la performance organizzativa media complessiva Aziendale è risultata pari al 97%.

Considerando le aree strategiche aziendali, si sintetizzano alcuni degli obiettivi aziendali che sono stati raggiunti.

Con riferimento all' **Area Prevenzione**, gli obiettivi inerenti la copertura degli screening mammella, cervice e colon retto, il raggiungimento delle percentuali di previste di copertura vaccinazione antinfluenzale della popolazione target ed il rispetto degli standard aziendali di copertura per la vaccinazione anti Sars CoV2 sono stati raggiunti.

Riguardo all'**Area clinical competence**, gli obiettivi riguardanti l'incremento istituzionale delle prestazioni mediante revisione del Tempario Aziendale applicato nel periodo Covid, il potenziamento dell'accettazione informatizzata di tutti i pazienti su sistema SISWeb nel CUP di 2° liv, sono stati conseguiti dalla maggioranza delle UU.OO.

Gli obiettivi riguardanti il rispetto dei percorsi clinico organizzativo oncologici dopo l'emergenza Covid-19, il miglioramento della presa in carico del paziente da sottoporre a coronarografia e angioplastica, della gestione dell'emergenza vascolare, il mantenimento degli standard di certificazione Eusoma, il rispetto dei tempi di refertazione per esami percorsi oncologici aziendali assegnati a determinate UU.OO., sono stati pienamente raggiunti.

In merito agli obiettivi inerenti l'appropriatezza nell'uso dei farmaci (inibitori di pompa, farmaci di prima linea per la sclerosi multipla), utilizzo in reparto ed in dimissione del biosimilare, sono stati raggiunti dalla maggior parte delle UUOO assegnatarie degli obiettivi.

Inoltre, sono stati pienamente raggiunti anche gli obiettivi riguardanti la sicurezza aziendale sui luoghi di lavoro.

In relazione all' **Area Governo Strategico: Economico, Organizzativo e Performance**, gli obiettivi attinenti la razionalizzazione della spesa per beni e servizi e prodotti farmaceutici, la riduzione della spesa media pro capite dei farmaci per HIV, sono stati conseguiti;

gli obiettivi riguardanti il monitoraggio del tetto complessivo di spesa del personale stabilmente impiegato e del personale con rapporto di lavoro flessibile sono raggiunti;

gli obiettivi afferenti l'attuazione del piano investimenti dell'anno 2021 con utilizzo dei fondi aziendali, dei progetti obiettivo, finalizzati e vincolati, nonché gli investimenti in edilizia sanitaria, l'adozione ed invio in Regione degli strumenti di programmazione entro i termini previsti, sono stati pienamente conseguiti.

Con riguardo all'**Area Trasparenza**, gli obiettivi relativi alla pubblicazione sul sito istituzionale, in forma integrata ed analitica, delle spese del personale e delle spese previste nel bilancio risultano raggiunti.

### **3.3 Performance Individuale: stato dell'arte.**

La performance individuale è il contributo fornito dal singolo individuo al conseguimento della performance complessiva dell'azienda.

A seguito della sottoscrizione in data 16/06/2022, in via definitiva, del "*Protocollo applicativo per la gestione del Sistema di valorizzazione delle performance individuali e del connesso Sistema premiante*" è stata definita la procedura per la valutazione individuale per il personale della ASL 202 Abruzzo. La valutazione della performance individuale viene inserita all'interno del calcolo per la

determinazione della performance complessiva di ciascun dipendente che viene determinata sulla base dei seguenti parametri, matematicamente gestiti come fattori fra sé moltiplicativi:

- La performance organizzativa della struttura di appartenenza;
- La valenza che caratterizza i diversi ambiti dell'organizzazione (CdR);
- Il livello di responsabilità individuale;
- La performance individuale effettivamente apportata da ciascun dipendente;
- La quantità di servizio individualmente prestata.

La valorizzazione della performance individuale prevede la programmazione, il monitoraggio e la rilevazione al termine di ciascun esercizio della performance individuale dei singoli dipendenti, valorizzando gli apporti individuali ed i comportamenti organizzativi che nel corso dell'esercizio hanno significativamente contribuito al raggiungimento dei risultati dell'organizzazione.

#### 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 per l'anno 2021 e le successive proiezioni per il 2022 e 2023.

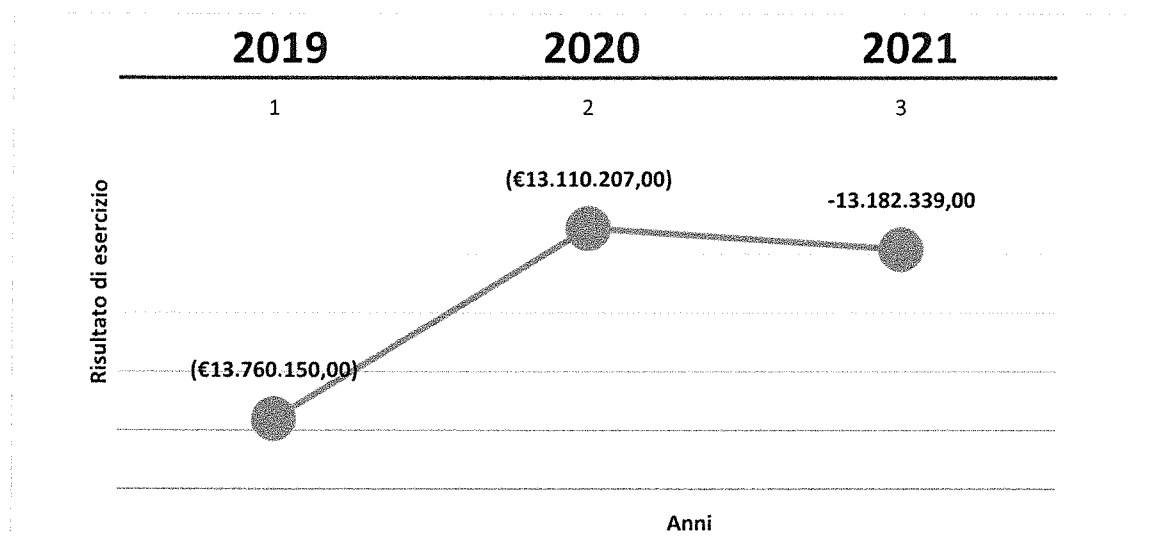
#### CE POA 2021-2023

##### ASL 02 LANCIANO-VASTO-CHIETI

X	CONTO ECONOMICO €/000	Consuntivo 2021	Programmatico 2022	Tendenziale 2023
A1	Contributi F.S.R.	761.289.829	757.533.199	770.379.418
A2	Saldo Mobilità	- 64.014.100	- 60.830.553	- 63.870.729
A3.1	Ulteriori Trasferimenti Pubblici	21.117.740	807.987	289.775
A3.2	Ticket	6.903.956	8.349.074	8.320.863
A3.3	Altre Entrate Proprie	11.070.046	11.391.857	12.443.114
A3	Entrate Proprie	39.091.742	20.548.918	21.053.752
A4	Saldo Intramoenia	250.498	180.490	407.435
A5	Rettifica contributi c/esercizio per destinazione ad investimenti	- 6.591.066	- 9.911.800	- 4.955.900
A6	Saldo per quote inutilizzate contributi vincolati	7.684.977	3.828.667	2.443.745
<b>A</b>	<b>Totale Ricavi Netti</b>	<b>737.711.880</b>	<b>711.348.920</b>	<b>725.457.720</b>
B1	Personale	256.892.873	249.056.488	262.032.333
B2	Prodotti Farmaceutici ed Emoderivati	88.992.092	87.052.603	88.738.943
B3	Altri Beni E Servizi	169.180.369	138.241.383	159.879.376
B4	Ammortamenti e Costi Capitalizzati	207.249	158.304	207.248
B5	Accantonamenti	21.305.947	18.819.394	18.000.205
B6	Variazione Rimanenze	1.824.564	-	-
<b>B</b>	<b>Totale Costi Interni</b>	<b>538.403.095</b>	<b>493.328.172</b>	<b>528.858.104</b>
C1	Medicina Di Base	47.367.169	47.239.437	42.114.353
C2	Farmaceutica Convenzionata	56.583.460	55.467.493	56.300.503
C3	Prestazioni da Privato	99.340.163	95.713.718	98.290.071
<b>C</b>	<b>Totale Costi Esterni</b>	<b>203.290.792</b>	<b>198.420.648</b>	<b>196.704.927</b>
<b>D</b>	<b>Totale Costi Operativi (B+C)</b>	<b>741.693.887</b>	<b>691.748.821</b>	<b>725.563.032</b>
<b>E</b>	<b>Margine Operativo (A-D)</b>	<b>- 3.982.007</b>	<b>19.600.100</b>	<b>- 105.311</b>
F1	Svalutazione Immobilizzazioni, Crediti, Rivalutazioni e Svalutazioni Finanziarie	-	-	-
F2	Saldo Gestione Finanziaria	1.122.955	406.863	106.516
F3	Oneri Fiscali	17.851.984	19.193.214	17.771.708

F4	Saldo Gestione Straordinaria	-	9.774.606	-	0	1
F	Totale Componenti Finanziarie e Straordinarie		9.200.333		19.600.077	17.878.225
G	Risultato Economico (E-F)	-	13.182.340		22	- 17.983.537
H	Risorse Aggiuntive da bilancio regionale a titolo di copertura LEA		-		-	-
I	Risultato Economico comprensivo di fiscalità aggiuntiva (G+H)	-	13.182.340		22	- 17.983.537

Il grafico che segue evidenzia l'andamento della perdita aziendale nel triennio 2019-2021.



### 3.4 La gestione della pandemia SARsCOV2 e l'impatto sulla performance.

È doveroso constatare come con il perdurare della pandemia da Covid19, nonostante l'azienda abbia mantenuto una buona aderenza tra sistema delle performance e programmazione economico-finanziari, anche per l'anno 2021 la ASL 2 Lanciano-Vasto-Chieti ha assunto provvedimenti aziendali al fine di rimodulare l'attività dei reparti dei vari presidi ospedalieri, con riflessi notevoli sulla struttura dei costi aziendali che, per alcuni voci (servizi, personale, beni, manutenzione e riparazione), è aumentata in misura considerevole. Gli incrementi riferiti alle causali sopra citate hanno avuto un impatto negativo sul bilancio di esercizio 2021, che ha registrato una perdita pari a 13.182.339 euro.

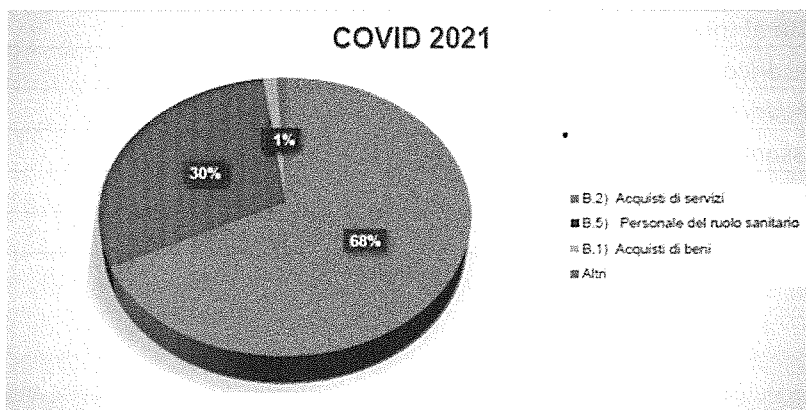
L'evolversi della situazione epidemiologica ha costretto la direzione strategica a prendere decisioni tempestive a far fronte al notevole afflusso di pazienti negli Hub dove erano già presenti e attive le malattie infettive, le pneumologie e le terapie intensive, saturando velocemente la capacità produttiva. Si sono assunte decisioni strategiche di notevole impatto organizzativo - gestionale e soprattutto economico.

Le soprarichiamate scelte hanno determinato indirettamente un risentimento nel rispetto di alcune fasi di procedura che impattano sulla presa in carico del paziente e che ad oggi sono oggetto di revisione nell'ottica di un miglioramento che tenga conto delle attuali esigenze dell'utenza.

Nella tabella di seguito si riporta il dettaglio dei costi relativi all'anno 2021, a consuntivo e di previsione, gli scostamenti e il dettaglio dei costi associati alla pandemia da Covid19.

2021						
Voce di Costo	Consuntivo 2020	Preventivo 2021	Consuntivo 2021	COVID 2021	Delta 2021vs2020	Delta % 2021vs2020
B.2) Acquisti di servizi	410.823.159 €	400.722.165 €	422.980.307 €	29.731.475 €	12.157.148 €	2,90%
B.5) Personale del ruolo sanitario	207.837.752 €	206.684.469 €	213.840.037 €	13.325.738 €	6.002.285 €	2,89%
B.1) Acquisti di beni	149.030.443 €	138.347.970 €	147.317.228 €	125.412 €	-1.713.214 €	-1,13%
B.14) Accantonamenti dell'esercizio	20.648.531 €	28.563.752 €	21.728.299 €	0 €	1.079.768 €	5,23%
B.7) Personale del ruolo tecnico	17.933.386 €	17.997.879 €	18.776.386 €	0 €	843.501 €	4,70%
B.3) Manutenzione e riparazione (ordinaria externalizzata)	18.166.373 €	17.878.915 €	21.036.569 €	283.764 €	2.870.195 €	15,80%
B.8) Personale del ruolo amministrativo	13.154.447 €	13.133.098 €	12.876.677 €	0 €	-277.770 €	-2,11%
B.11.A) Ammortamento dei fabbricati	8.597.895 €	8.523.923 €	8.656.695 €	0 €	58.800 €	0,68%
B.11.B) Ammortamenti delle altre immobilizzazioni materiali	6.432.483 €	6.189.319 €	7.765.278 €	0 €	1.332.785 €	20,72%
B.4) Godimento di beni di terzi	5.306.564 €	5.816.699 €	5.028.970 €	125.466 €	-277.594 €	-5,23%
B.9) Oneri diversi di gestione	2.070.896 €	1.460.208 €	2.068.934 €	0 €	-1.962 €	-0,09%
B.13) Variazione delle rimanenze	-2.449.612 €	0 €	1.824.564 €	0 €	4.274.177 €	174,48%
B.6) Personale del ruolo professionale	433.709 €	391.187 €	487.363 €	0 €	53.654 €	12,37%
B.10) Ammortamenti delle immobilizzazioni immateriali	117.896 €	67.470 €	190.407 €	0 €	72.511 €	61,50%
<b>Totale Costi della Produzione</b>	<b>858.103.930 €</b>	<b>845.777.054 €</b>	<b>884.578.214 €</b>	<b>43.991.856 €</b>	<b>26.474.284 €</b>	<b>3,09%</b>



Ripartizione dei Costi della Produzione Covid - Anno 2021



Fonte dati: Relazione sulla Gestione 2021

Inoltre, le principali azioni che sono state messe in atto per contrastare l'emergenza Covid, hanno riguardato:

- Il potenziamento posti letto per emergenza COVID;
- La ristrutturazione Pronto Soccorso della Rete Ospedaliera;
- La rete territoriale Covid;
- Il potenziamento del Territorio ( Telemedicina e Teleriabilitazione, tamponi, testing);
- L' attivazione di percorsi dedicati per i pazienti fragili;
- La campagna Vaccinale Covid.

  
 17  


#### 4 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 31/12/2021.

<b>Indicatori</b>	<b>2021</b>
% donne rispetto al totale del personale	66,14
% dirigenti donne rispetto al totale dei dirigenti	53,32
% dirigenti donne con incarico di UOC/totale di UOC	19,75
% dirigenti donne con incarico di UOSD/totale di UOSD	22,41
% di personale donne assunto a tempo indeterminato	81,2
Età media del personale femminile dirigente	50 anni
Età media del personale femminile comparto	45 anni



## 5 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.

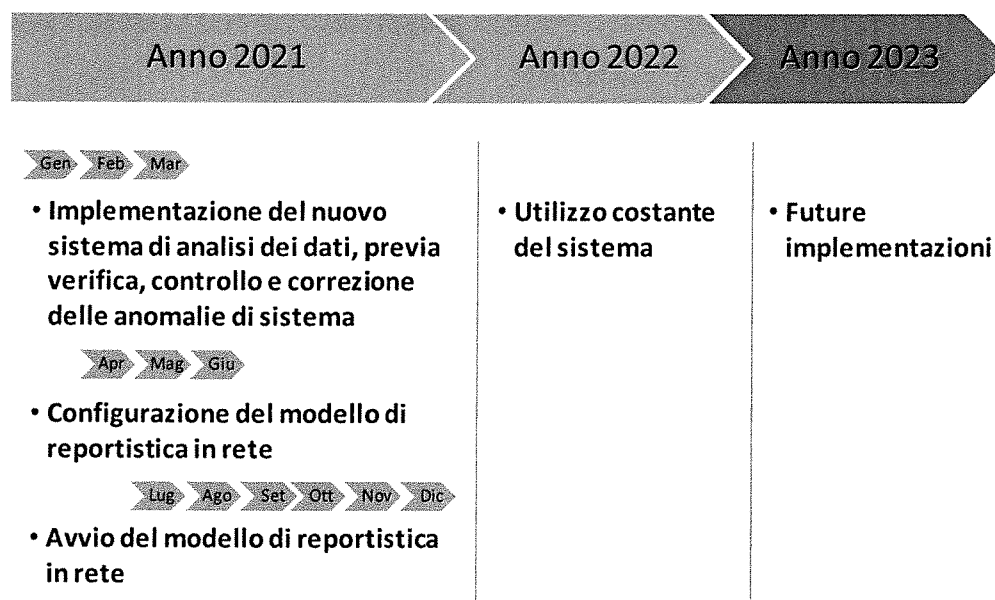
Infatti, il processo di misurazione diviene propedeutico all'attivazione della valutazione finale, attraverso il confronto tra i risultati conseguiti e quelli attesi, fino al raggiungimento dell'attribuzione di un giudizio finale, comunicato mediante il punteggio scaturito, sia a livello dell'intera 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 sia di riflessione sulle cause dei gap prestazionali che per l'elaborazione di futuri piani di miglioramento della gestione.

A tal proposito, l'azienda ha portato avanti nel corso del 2021 il progetto di costruzione di un sistema dedicato alla fase di misurazione che consenta di validare e asseverare diversi obiettivi raggiunti nei periodi di riferimento, attraverso una nuova piattaforma di Data Analytics denominata QlikSense in grado di combinare dati, creare resoconti e report aderenti alle esigenze delle Unità Operative Aziendali e della Direzione Strategica. In parallelo è implementato il nuovo meccanismo operativo del "Budget Operativo" che consente ai responsabili dei singoli CdR/CdC sia il monitoraggio della spesa che il controllo dei consumi effettuati. È stato inoltre realizzato nel 2021 un

estrattore dati per rilevare tutta l'attività di produzione (ricoveri, specialistica ambulatoriale) direttamente derivante dai dati di produzione inseriti a sistema.

La figura che segue sintetizza la baseline degli interventi sul nuovo sistema di misurazione della Asl 02.



## 7. 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.

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.

La complessa articolazione dell'azienda sanitaria ASL 202 Lanciano Vasto Chieti, sia in termini strutturali che in termini di vincoli normativi rende la gestione del ciclo delle performance. Inoltre appare evidente che nel biennio 2020-2021 non sia stato possibile apportare sensibili miglioramenti ed affinamenti nel processo per l'impatto dell'emergenza pandemica che ha avuto riflessi i settori organizzativi aziendali.

Tuttavia appare necessario individuare formule di miglioramento sia nella modalità di definizione degli indicatori orientando l'elaborazione verso una formulazione più oggettiva e misurabile, prendendo maggiormente a riferimento il Nuovo Sistema di Garanzia (NSG), sia nel processo di budget e negoziazione, con l'adozione del nuovo regolamento deliberazione del DG n. 269 del 2022 che ha previsto un processo più rapido e congruo alla tempistica di riferimento, sia attraverso la definizione del documento istitutivo del SMVP.

  
21  
