

PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo delle Pubblicazioni presso la Sede

Legale dell' Azienda Sanitaria Locale Roma 5 in data : 29 GIU. 2021

Il Direttore UOC Affari Generali e Legali
(Avv. Claudia Borzi)

L'addetto alla Pubblicazione

[Signature]

Per copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Il Direttore UOC Affari Generali e Legali
(Avv. Claudia Borzi)

Tivoli, _____

REGIONE LAZIO
AZIENDA SANITARIA LOCALE ROMA 5

DELIBERAZIONE DIRETTORE GENERALE N° 001064 DEL 29 GIU. 2021

STRUTTURA PROPONENTE: UOC PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE

OGGETTO: RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Dott. Filippo Coiro
<input checked="" type="checkbox"/> Favorevole	<input type="checkbox"/> Non favorevole (vedi motivazioni allegate)
<u>[Signature]</u>	data <u>29 GIU. 2021</u>
PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO	Dott. ssa Velia Bruno
<input checked="" type="checkbox"/> Favorevole	<input type="checkbox"/> Non favorevole (vedi motivazioni allegate)
<u>[Signature]</u>	data <u>29 GIU. 2021</u>
Atto trasmesso al Collegio Sindacale	
<input type="checkbox"/> Senza osservazioni	<input type="checkbox"/> Con osservazioni (vedi allegato)
Il Presidente _____	data _____
Il Dirigente addetto al controllo del budget, con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.	
Voce del conto economico su cui si imputa la spesa: _____	
Registrazione n. <u>2021/RAG/1086</u>	del <u>29/06/2021</u>
Il Dir. UOC Bilancio e Contabilità (Dr. ssa Marilù Saletta)	<u>[Signature]</u>
Il Dirigente e/o il responsabile del procedimento proponente, con la sottoscrizione del presente atto a seguito dell'istruttoria effettuata attesta che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il servizio pubblico	
Il Responsabile del Procedimento Dr.ssa Maria Teresa Volponi Il Direttore ad interim UOC Programmazione, Organizzazione e Controllo di Gestione Dr. Fabio Filippi	<u>[Signature]</u>
La presente deliberazione è costituita da n. <u>2</u> pagine _____ Da n. <u>1</u> allegati composti da un totale di pagine <u>2,1</u>	

PROPOSTA

Il Direttore UOC Programmazione, Organizzazione e Controllo di Gestione relaziona al Direttore Generale quanto segue e sottopone il seguente schema di deliberazione:

RICHIAMATI

il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

la Legge Regione Lazio n. 1 del 16 marzo 2011 "Norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle amministrazioni regionali. Modifiche alla legge regionale 18 febbraio 2002, n. 6 (Disciplina del sistema organizzativo della Giunta e del Consiglio e disposizioni relative alla dirigenza ed al personale regionale) e successive modifiche" di recepimento dei contenuti del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

il Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";

la Legge n. 114 del 11 agosto 2014 di conversione del D.L. n. 90/2014 con la quale le competenze dell'ANAC relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui all'art. 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del D.Lgs. 150/2009 sono trasferite al Dipartimento della Funzione Pubblica";

la deliberazione n. 83 del 30.01.2020 con la quale l'Azienda ha adottato il Piano della Performance 2020-2022.

CONSIDERATO

che il D.Lgs. 150/2009 all'Articolo 10, "Piano della performance e Relazione sulla performance", primo comma, lettera b), modificato dal D.Lgs. 74 del 22 giugno 2017, e s.m.i., prevede che le Pubbliche Amministrazioni, entro il 30 giugno, adottino un documento denominato Relazione sulla performance che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali.

TENUTO CONTO

del parere preliminare dell'Organismo Indipendente di Valutazione espresso in data 28.06.2021 con il quale si evidenzia che "la Relazione anticipata a mezzo mail del 28 giugno risponde alle indicazioni normative e contiene la rendicontazione degli obiettivi organizzativi e individuali. Il percorso di cambiamento è continuo e l'Organismo continuerà a supportare l'Azienda nel processo di innovazione avviato".

RITENUTO

di adottare la Relazione sulla Performance – anno 2020, allegata quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento sotto la lettera "a";

PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa che si intendono qui riportate:

- di adottare la Relazione sulla Performance - anno 2020, allegata quale parte integrante del presente provvedimento (allegato "a");
- di trasmettere la presente deliberazione all'Organismo Indipendente di Valutazione ai fini della predisposizione del documento di validazione;
- di disporre la pubblicazione della Relazione in parola sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" a cura del responsabile del procedimento;
- di disporre che il presente atto **venga pubblicato** nell'Albo Pretorio on-line aziendale ai sensi dell'Art. 32 comma 1 della Legge n. 69 del 18 giugno 2009;

Attesta, altresì, che la presente proposta, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è legittima e pienamente conforme alla normativa che disciplina la fattispecie trattata.

Il Direttore UOC Programmazione, Organizzazione e Controllo di Gestione
Dr. Fabio Filippi

SULLA SUPERIORE PROPOSTA VENGONO ESPRESSI

Parere Favorevole
Data 29 GIU. 2021

Il Direttore Amministrativo

Dott. Filippo Coiro
Filippo Coiro

Parere Favorevole
Data 29 GIU. 2021

Il Direttore Sanitario

Dott. ssa Velia Bruno
Velia Bruno

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Giorgio Giulio Santonocito, nominato con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00262 del 22 ottobre 2019

Vista la superiore proposta di deliberazione, formulata dal Dr. Fabio Filippi, Direttore UOC Programmazione, Organizzazione e Controllo di Gestione che, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, ne ha attestato la legittimità e la piena conformità alla normativa che disciplina la fattispecie trattata;

Ritenuto di condividere il contenuto della medesima proposta;

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta, che qui si intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata e sottoscritta dal Dr. Fabio Filippi, Direttore della UOC Programmazione, Organizzazione e Controllo di Gestione.

di disporre che il presente atto **venga pubblicato** nell'Albo Pretorio on-line aziendale ai sensi dell'Art. 32 comma 1 della Legge n. 69 del 18 giugno 2009;

Il Direttore Amministrativo

Dott. Filippo Coiro
Filippo Coiro

Il Direttore Sanitario

Dott.ssa Velia Bruno
Velia Bruno

Il Direttore Generale
Dott. Giorgio Giulio Santonocito



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

ASL
ROMA 5



REGIONE
LAZIO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020

Indice

- 1. Presentazione**
- 2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni**
- 3. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**
- 4. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti**
- 5. Performance individuale**
- 6. Risorse: analisi dell'efficienza e bilancio economico aziendale**

1. Presentazione

Con il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, con rimando al D. Lgs. del 27 ottobre 2009, n. 150, il Legislatore ha dato attuazione alla legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

La Relazione sulla performance costituisce uno strumento di analisi e riflessione sulla gestione aziendale ex – post e un momento di riflessione sull’operato aziendale in una logica di miglioramento ed innovazione ex – ante.

La Relazione sulla Performance è lo strumento di chiusura del ciclo di gestione della *Performance* (processo che raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, di monitoraggio, di misurazione e di valutazione).

La presente Relazione ha lo scopo di rappresentare lo scenario ed i risultati conseguiti dall’Azienda nell’esercizio di riferimento, in considerazione delle finalità programmate nel **Piano della Performance 2020-2022**, approvato con deliberazione n. 83 del 30.01.2020.

La sintesi delle informazioni riportate nella presente Relazione rappresenta il logico punto di riferimento per l’aggiornamento dei documenti di programmazione pluriennale dell’Azienda, quindi anche per l’elaborazione dei contenuti di budgeting operativo riferiti all’esercizio 2020.

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

Le informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni e precisamente: chi siamo, cosa facciamo, come operiamo; identità; l’amministrazione in cifre; mandato istituzionale e missione; le risorse finanziarie; l’organizzazione ecc. sono già state riportate nel Piano della Performance 2021 -2023 adottato con deliberazione n. 154 del 28.01.2021 e pubblicato sul sito web nella sezione Amministrazione Trasparente/Performance; numerose altre informazioni sono presenti sul sito web. Infatti, attraverso il sito internet istituzionale l’ASL Roma 5, a norma dell’art. 11 del DLgs 150/2009, garantisce la massima trasparenza nei confronti della propria utenza attraverso l’accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all’utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell’attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned at the bottom left of the page.

Il Portale rappresenta specularmente tutti i servizi presenti nella Asl Roma 5, eroga informazioni contribuendo, grazie alla rete costruita nel tempo, ad avvicinarsi e ad interagire con il cittadino-utente distribuito sul vasto territorio della Asl Roma 5.

I requisiti di fruibilità ed accessibilità, totalmente presenti, sono in continua via di perfezionamento, così come l'interazione con il cittadino-utente.

3. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

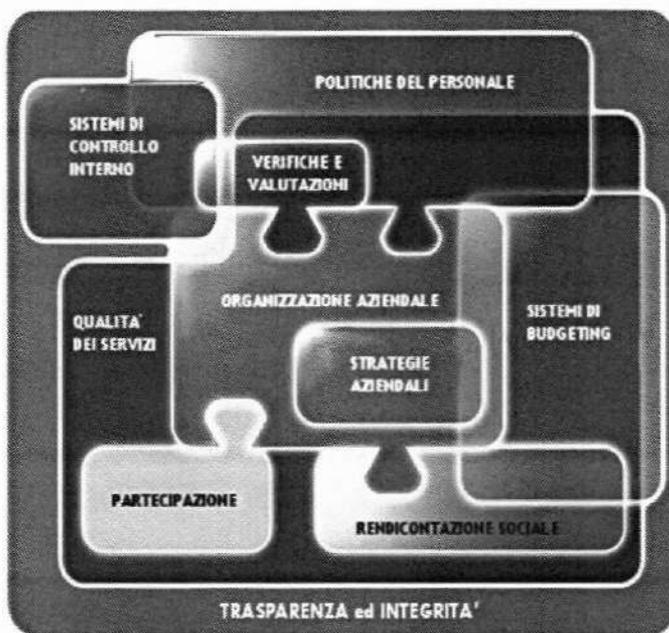
Il Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati, introdotto dal D.Lgs 150/2009, recepito a livello regionale dalla L.R. n.1/2011 ed adottato dall'Azienda con deliberazione n. 397 del 4.5.2012 e aggiornato con deliberazione n. 153 del 28.01.2021, costituisce l'insieme, coerente ed esaustivo della metodologie, modalità ed azioni che hanno ad oggetto la misurazione e la valutazione della performance, poste in relazione con i soggetti e/o le strutture coinvolte nel processo e la cui attuazione consente all'Azienda di pervenire, in modo sistemico, a misurare e valutare i risultati organizzativi ed individuali, rendendone quindi conto ai propri portatori d'interesse.

La performance rappresenta infatti il contributo prestato da ciascuna équipe organizzata o singola professionalità dell'Azienda per il conseguimento delle finalità aziendali, quindi per la soddisfazione dei fabbisogni di salute per i quali l'organizzazione stessa è costituita. In considerazione sia dell'ampiezza che della profondità del concetto di "performance", l'Azienda programma, monitora, misura, valuta e porta a conoscenza i propri risultati, in riferimento alla complessità del proprio modello organizzativo ed in relazione ai diversi livelli di governo aziendale (azienda, macrostrutture/aree, unità operative, gruppi/linee di attività, singoli individui). Con l'attuazione di tale logica, l'Azienda è in grado di misurare e rendere pubblica e trasparente l'efficacia organizzativa rispetto ai propri obiettivi istituzionali (*accountability*), introducendo fra l'altro, a supporto dei processi decisionali, uno strumento di responsabilizzazione ed orientamento delle proprie professionalità, dunque opportune politiche del personale.

Il Sistema adottato dall'Azienda Sanitaria Locale Roma 5, costituendo di fatto la sintesi dei contenuti aziendali di programmazione ed orientamento nel percorso di conseguimento della propria *mission*, in linea con la logica del c.d. "albero delle performance", prevede:

- la chiara individuazione delle strategie aziendali cui tutta l'organizzazione è chiamata a far riferimento;

- l'attuazione del ciclo annuale di gestione della performance, declinando le suddette strategie in obiettivi operativi ed individuando il puntuale coinvolgimento dei singoli Centri di Responsabilità aziendali (sistema di budgeting);
 - l'analisi e la valorizzazione degli apporti individuali in relazione al contributo assicurato per il conseguimento dei suddetti risultati organizzativi;
 - l'attuazione del Sistema secondo principi di trasparenza, pari opportunità, responsabilizzazione e valorizzazione delle singole professionalità.
- In considerazione delle suddette finalità e di quanto disposto dalla normativa nazionale e regionale di riferimento, la ASL Roma 5 prevede un sistema integrato, che si articola di



fatto in sottosistemi aziendali, direttamente o indirettamente correlati alla gestione dei diversi livelli di performance.

Vengono inoltre individuati i soggetti coinvolti ed i relativi livelli di responsabilità, elementi oggetto di sistematica valutazione secondo opportuni e trasparenti percorsi aziendali.

Fanno quindi riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati i seguenti sottosistemi e funzioni, ciascuno dei quali disciplinato da apposita regolamentazione aziendale.

ORGANISMI E FUNZIONI:

- **Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).**
- **Funzioni integrate della Struttura Tecnica Permanente (STP).**

SOTTOSISTEMI E DOCUMENTI CHE COMPONGONO IL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PRESTAZIONE E DEI RISULTATI:

- **Piano triennale della performance.**
- **Sistema di gestione della Performance organizzativa (sistema di budgeting).**
- **Sistema di gestione della Performance individuale (e correlato sistema di incentivazione del personale).**
- **Relazione della performance.**

SISTEMI CORRELATI AL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PRESTAZIONE E DEI RISULTATI:

- **Sistema di valutazione permanente degli incarichi.**
- **Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità.**
- **Sistema di gestione del Clima organizzativo e delle Pari opportunità.**

Il Ciclo di gestione delle performance

Se il Sistema di gestione delle performance rappresenta la capacità della ASL Roma 5 di programmarsì e render conto della propria azione, l'effettiva messa in atto delle procedure annuali di misurazione e valutazione dei risultati (organizzativi ed individuali) si svolge secondo uno schema logico-temporale, il c.d. ciclo di gestione delle performance, che prevede le seguenti fasi:



- **individuazione delle aree e degli obiettivi strategici** da parte della Direzione aziendale, in attuazione della propria *vision*, in recepimento delle linee programmatiche dettate a livello regionale;
- **attivazione del processo annuale di budgeting**, con la definizione ed assegnazione degli obiettivi operativi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, oltre all'allocazione delle risorse disponibili;
- **monitoraggio ed eventuale rimodulazione dei contenuti della programmazione strategica e/o operativa**;
- **misurazione e valutazione delle performance conseguite nell'esercizio e del correlato grado di perseguimento delle strategie direzionali**;
- **rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organismi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.**

Il timing annuale delle diverse fasi del Ciclo di gestione delle performance già attivato dalla ASL Roma 5, pur condizionabile da fattori "esterni" al governo aziendale, una volta messo a regime è rappresentabile nel seguente cronogramma.

FASI

Programmazione regionale ed individuazione obiettivi strategici aziendali

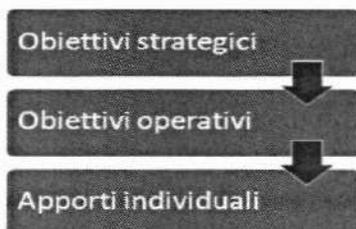
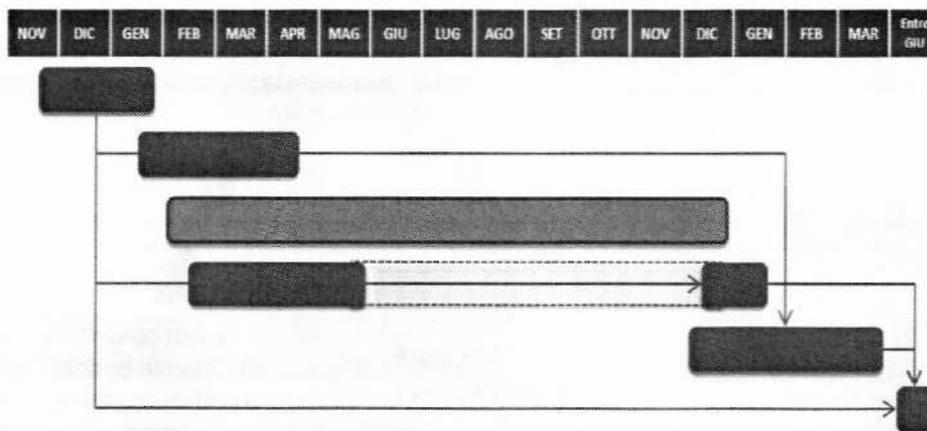
Negoziare obiettivi di budget con i singoli CdR (PERF. ORGANIZZATIVA)

Monitoraggio ed eventuale revisione dei contenuti di programmazione.

Valorizzazione delle PERFORMANCE INDIVIDUALI.

Verifica finale delle PERFORMANCE ORGANIZZATIVE

Rendicontazione dei risultati conseguiti



Facendo riferimento alle diverse dimensioni della performance (strategica, organizzativa ed individuale), la ASL Roma 5 dà attuazione al proprio Ciclo di gestione delle performance facendo riferimento alla logica del c.d. “albero della performance”.

Secondo tale impostazione, vengono chiaramente rappresentati i legami fra **gli obiettivi strategici, gli obiettivi a carattere operativo ed i correlati apporti individuali**, fornendo in tal modo una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata dei risultati aziendali.

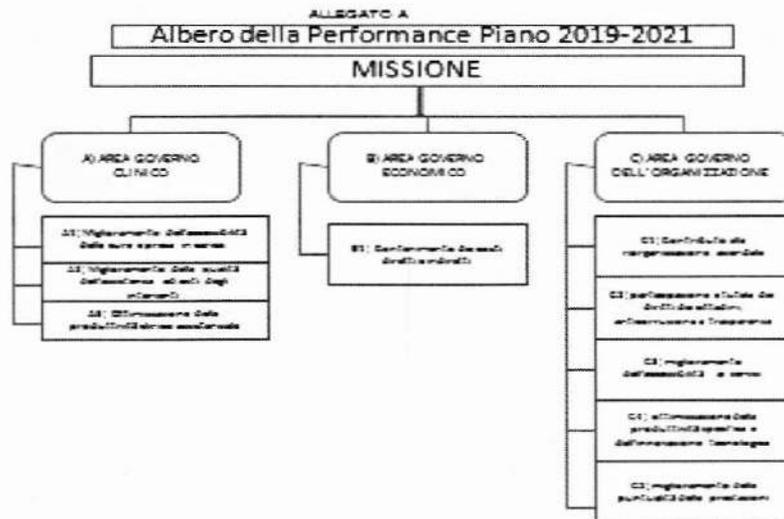
Gli ambiti di programmazione a carattere strategico, ovviamente, forniscono una rappresentazione degli *outcome* perseguiti dall’Azienda, generalmente attraverso un coinvolgimento di tipo trasversale rispetto agli ambiti delineati dall’organigramma, quindi coinvolgendo diverse aree in forma integrata e necessariamente coordinata.

L’attuazione del Ciclo della performance attraverso tale logica, oltre a assicurare la Direzione strategica circa il confluire dei risultati organizzativi ed individuali verso il perseguimento delle proprie strategie, rappresenta anche un chiaro punto di riferimento e di responsabilizzazione nei confronti degli stessi dipendenti.

4. Gli Obiettivi Strategici ed i risultati da raggiungere

Facendo riferimento alle diverse dimensioni della performance (strategica, organizzativa ed individuale), l’Azienda Sanitaria Locale Roma 5 Roma ha attuato il

proprio Ciclo di gestione delle performance facendo riferimento alla logica del c.d. **“albero della performance”**, presentato nel Piano Triennale della Performance 2019-2021, iniziando col rappresentare il legame fra **gli obiettivi strategici, gli obiettivi a carattere operativo ed i correlati apporti individuali**, fornendo in tal modo una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata dei risultati conseguiti dall’intera Azienda.



Di seguito viene riportato il prototipo di una scheda nella quale sono indicati i parametri di base, ovvero gli obiettivi strategici e specifici, con annessi i relativi indicatori, nonché i rispettivi valori storici, valori attesi e valori soglia indispensabili per effettuare la valutazione dei risultati:

Cod_Ob.	Obiettivo strategico di riferimento	Obiettivi specifici	Peso %	Descrizione Indicatore	Peso %	Elemento Misurabile	Risultato
1	MIGLIORAMENTO DELL'ACCESSIBILITA' DELLE CURE E PRESA IN CARICO						
2	MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELL'ASSISTENZA ED ESITI DEGLI INTERVENTI						
3	OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' CLINICO ASSISTENZIALE						
4	CONTENIMENTO DEI COSTI DIRETTI ED INDIRETTI						
5	CONTRIBUTO ALLA RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE						
		PESO TOTALE OBIETTIVI			1		

Il processo annuale di budgeting anno 2020 ha preso avvio, ignari dell'emergenza sanitaria da COVID 19, con la trasmissione delle relative linee di indirizzo a tutti i Direttori di Dipartimento/UOC/UOSD da parte della Direzione strategica aziendale verso cui convergere, in modo integrato, grazie all'impegno operativo di tutta l'organizzazione (I CdR ed il personale ad essi attribuito nell'anno di riferimento).

La Direzione strategica ASL Roma 5, nel corso dei primi mesi dell'anno, ha coinvolto i Dirigenti titolari di struttura (CdR) nell'analisi della programmazione da sviluppare in considerazione del contesto e delle risorse effettivamente disponibili. In tale passaggio, tutto il personale dell'Azienda è stato assegnato ad una specifica Unità organizzativa, all'interno della quale, grazie alla scheda annuale di budget, sono assegnati gli obiettivi specifici/operativi e i relativi indicatori di risultato.

Gli obiettivi sono stati assegnati ai direttori/dirigenti dei Dipartimenti/Unità Operative dotate di autonomia di budget, nel rispetto del Piano delle performance 2020-2022. Il Controllo di gestione, oltre alle debite operazioni di monitoraggio permanente sull'andamento generale dell'Azienda, ha svolto la verifica istruttoria del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi nel corso dell'anno, anche tenendo conto dello stato causato dalla pandemia dichiarata dall'OMS l'11 marzo 2020. Le verifiche sono state effettuate in collaborazione con l'Ufficio di Piano degli obiettivi istituito dalla Direzione

Generale con deliberazione n. 28 del 10.12.2019, attraverso l'elaborazione delle informazioni derivanti dai flussi informativi aziendali, esaminando le relazioni annuali prodotte dai singoli CdR, insieme ai flussi informativi proveniente dal Sistema informatico aziendale, utile a rilevare le prestazioni conseguite dalle singole strutture; l'istruttoria derivante da tale fase, è stata trasmessa ai rispettivi titolari di CdR, i quali hanno avuto la possibilità di integrare i suddetti contenuti con debite osservazioni e puntualizzazioni.

L'attività relativa all'anno 2020 è stata di fatto condizionata dalle misure per fronteggiare l'emergenza COVID 19 e di questo si è tenuto conto nella misurazione delle performance organizzative.

Il percorso relativo all'esercizio 2020, in effetti, si è concluso con la presentazione all'OIV della documentazione tecnica di tipo istruttorio; nel corso della seduta del 29.06.2021, ai fini del perfezionamento delle verifiche di propria competenza, l'Organismo ha preso atto dei risultati ai fini della **Valutazione della performance organizzativa da riconoscere ad ogni CdR aziendale e della performance individuale.**

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' followed by a cursive flourish.

Performance organizzativa conseguita dai CdR titolari di budget – confronto 2018/19/20

strutture (CdR)	performance organizzativa 2018	performance organizzativa 2019	performance organizzativa 2020
AREA SVILUPPO ORGANIZZATIVO			
uoc politiche del personale e qualità	100	100	100
uos formazione del personale dipendente	100	100	100
uos affari generali	100	100	100
uoc coordinamento funzioni amministrative	100	100	100
AREA SISTEMI DI GOVERNO			
uoc prevenzione e protezione	100	100	100
uoc governo rete degli erogatori	100	100	100
uos cup e governo liste di attesa	100	100	100
AREA TECNICO LOGISTICA			
uoc appalti e contratti	100	100	100
uoc patrimonio, inventario, manutenzioni e multiservizi	100	100	100
uoc tecnica	85	100	100
uos it	100	100	100
AREA ECONOMICA			
uoc bilancio e contabilità	100	100	100
uoc affari legali, convenzioni, sperimentazione gestionale V.H. e assicurazioni + UFFICIO LEGALE	100	100	100
uos amministrazione del personale	100	100	100
uos controllo di gestione e contabilità analitica	100	100	100
DIPARTIMENTO DELLE PROFESSIONI SANITARIE			
uoc professioni infermieristiche e ostetriche	100	100	100
uosd formazione universitaria	100	100	100
AREA TERRITORIALE			
uoc distretto sanitario di tivoli	100	100	95
uoc distretto sanitario di guidonia	100	100	90
uoc distretto sanitario di monterotondo	90	90	90
uoc distretto sanitario di subiacco	90	95	95
uoc distretto sanitario di colleferro	100	100	100
uoc distretto sanitario di palestrina	100	100	93
UOC FARMACIA TERRITORIALE	94	100	100
DIPARTIMENTO DI SALUTE MENTALE, DI NEUROPSICHIATRIA E DELLE DIPENDENZA PATOLOGICHE			
UOC TERRITORIALE TIVOLI SUBIACO	100	100	100
UOC TERRITORIALE MONTEROTONDO GUIDONIA	100	100	100
UOC SPDC MONTEROTONDO	100	100	100
UOC TERRITORIALE PALESTRINA COLLEFERRO	100	100	100
UOC DIPENDENZE PATOLOGICHE	100	100	100
UOC SPDC COLLEFERRO	100	100	100
UOC SPDC TIVOLI	100	100	100

UOC TSRMEE	100	100	100
DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE			
UOSD IGIENE DEGLI ALIMENTI (SIAN)	100	100	100
UOC IGIENE E SANITA' PUBBLICA (SISP)	98	100	97,87
UOC PREVENZIONE E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO (SPL)	100	100	100
UOSD CENTRO AGRO ALIMENTARE (CAR)	100	100	100
UOSD SANI STILI DI VITA (SCREENING)	100	100	80
UOC SANITA' PUBBLICA VETERINARIA (VETERINARIO A)(VETERINARIO C)	100	100	100
UOC IGIENE DEGLI ALIMENTI (VETERINARIO B)	91	100	100
UOS Screening audiologico e Centro di audiovestibologia	100	100	90
DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO			
po tivoli	100	97	95
po monterotondo	95	97	96
po subiaco	100	98	100
po palestra	100	98	100
po colleferro	90	90	90
AMBITO ORGANIZZATIVO SERVIZI			
uos laboratorio analisi	100	99	96
uos simt	95	90	100
uoc diagnostica per immagini	100	93	100
DIPARTIMENTO DI EMERGENZA			
uoc medicina d'urgenza ed accettazione tivoli	96	96	100
uoc anestesia tivoli	100	100	100
uoc medicina d'urgenza ed accettazione colleferro	96	96	100
uoc anestesia colleferro	100	95	100
uoc medicina d'urgenza ed accettazione palestra	96	96	100
uoc anestesia palestra	100	95	100
DIPARTIMENTO CHIRURGICO			
uoc chirurgia generale tivoli/subiaco	70	87	90
uoc ortopedia tivoli	75	75	75
uoc oculistica tivoli	98	95	95
uoc orl tivoli	100	100	95
uoc urologia tivoli	90	92	90
uosd chirurgia monterotondo	100	90	90
uoc chirurgia generale colleferro	75	85	85
uoc ortopedia colleferro	75	97	90
uoc oculistica colleferro	97	89	100
uoc orl colleferro	100	85	87
uoc urologia colleferro	90	90	90
uoc chirurgia generale palestra	80	90	95
uoc ortopedia palestra	75	90	90
DIPARTIMENTO MEDICO			
uoc medicina interna e geriatria tivoli	75	92	90

uoc nefrologia e dialisi tivoli	100	100	100
uoc oncologia tivoli	100	100	100
uosd neurofisiopatologia tivoli	90	90	100
uosd gastroenterologia tivoli	90	94	100
uoc cardiologia tivoli		90	100
uoc medicina interna e geriatria colleferro	90	90	95
uoc dialisi colleferro	100	100	100
uoc oncologia colleferro	100	100	100
uoc cardiologia colleferro	80	100	100
uosd medicina interna palestrina	95	95	100
uosd dialisi palestrina	100	100	100
uoc gastroenterologia palestrina	90	95	100
uoc area medica monterotondo	85	95	90
uosd medicina interna subiaco	90	95	100
DIPARTIMENTO MATERNO INFANTILE			
uoc ostetricia e ginecologia tivoli	95	95	95
uoc pediatria, nido, neonatologia e patologia neonatale tivoli	100	100	100
uoc ostetricia e ginecologia palestina	90	90	95
uoc pediatria palestrina	90	85	100
uosd coordinamento consultori	100	96	90
UOC FARMACIA OSPEDALIERA	100	100	100

5. Performance Individuale.

La valutazione del risultato ed i premi individuali del personale dipendente scaturisce dall'applicazione dai vigenti protocolli aziendali di valutazione (Deliberazioni n. 1322 e n. 1323 del 31.12.2012).

Nel calcolo delle quote di spettanza di ciascun dipendente viene, dunque, considerato il tasso di presenza e di assenza nonché la titolarità o meno di incarichi di direzione di struttura e/o Posizioni Organizzative. La corresponsione del salario accessorio correlato alla produttività tiene conto dell'assegnazione del personale alle singole unità operative ed è ridotto in funzione dello scarto dal valore 100% della performance organizzativa. Il mancato raggiungimento, in base al contratto integrativo, subisce una riduzione sensibile della responsabilità a carico delle posizioni dei singoli appartenenti ad ogni CdR, così come prevede il vigente contratto integrativo aziendale.

Nella misurazione dell'apporto individuale al raggiungimento della performance organizzativa si adotta una valorizzazione dei diversi criteri all'interno di un range di misurazione che va da un minimo di 0,5 ad un massimo di 1,5 il quale successivamente

viene trasformato in valori percentuali al fine di poter procedere alla distribuzione del corrispettivo economico.

Le risultanze della valutazione della performance individuale, personale comparto e dirigenza, saranno pubblicate in Amministrazione Trasparente/Performance/Ammontare complessivo dei premi.

Di seguito si riporta una sintesi delle valorizzazioni individuali ottenute:

Conteggio di Classe del Punteggio COMPARTO		
categoria	Classe del Punteggio	Totale
A	0,91-1	2
	1,11-1,2	1
	1,21-1,3	7
	1,31-1,4	2
	1,41-1,5	45
	A Totale	
B	0,61-0,7	1
	1,01-1,1	3
	1,11-1,2	3
	1,21-1,3	13
	1,31-1,4	10
	1,41-1,5	62
B Totale		92
BS	0	1
	0,71-0,8	1
	0,81-0,9	1
	0,91-1	3
	05-0,6	1
	1,11-1,2	3
	1,21-1,3	28
	1,31-1,4	28
	1,41-1,5	226
	BS Totale	
C	0	2
	0,81-0,9	1
	0,91-1	1
	1,01-1,1	5
	1,11-1,2	1
	1,21-1,3	15
	1,31-1,4	12
	1,41-1,5	133
C Totale		170
D	0	10
	0,71-0,8	2
	0,81-0,9	5
	0,91-1	8

	0,61-0,7	1
	05-0,6	15
	1,01-1,1	8
	1,11-1,2	60
	1,21-1,3	173
	1,31-1,4	150
	1,41-1,5	1761
D Totale		2193
DS	0	2
	1,11-1,2	3
	1,21-1,3	5
	1,31-1,4	9
	1,41-1,5	55
DS Totale		74
Totale complessivo		2878

Conteggio di Classe del Punteggio DIRIGENZA		
descrizione	Classe del Punteggio	Totale
Direttore Dipartimento / Area / UOC	1-1,5	41
	1,41-1,5	8
Direttore Dipartimento / Area / UOC Totale		49
Dirigente Professioni Sanitarie UOC	1-1,5	1
Dirigente Professioni Sanitarie UOC Totale	1-1,5	1
Dirigente con incarico < 5 anni	1-1,5	11
	0,5-0,6	2
	0,71-0,8	1
	0,81-0,9	1
	1,11-1,2	6
	1,21-1,3	21
	1,31-1,4	28
	1,41-1,5	151
	1-1,1	6
Dirigente con incarico < 5 anni Totale		227
Dirigente con incarico di base	1-1,5	8
	0,5-0,6	1
	0,61-0,7	2
	1,11-1,2	6
	1,21-1,3	8

	1,31-1,4	11
	1,41-1,5	99
	1-1,1	8
Dirigente con incarico di base Totale		143
Dirigente Professioni Sanitarie e Tecniche < 5 anni	1,21-1,3	2
Dirigente Professioni Sanitarie e Tecniche < 5 anni Totale	1,21-1,3	2
Dirigente UOS e Alta Professionalità	1-1,5	32
	0,81-0,9	1
	1,11-1,2	4
	1,21-1,3	11
	1,31-1,4	22
	1,41-1,5	134
	1-1,1	3
Dirigente UOS e Alta Professionalità Totale		207
Dirigente UOSD	1-1,5	6
	1,41-1,5	5
Dirigente UOSD Totale		11
RAPPORTO NON ESCLUSIVO	1-1,5	24
	0,5-0,6	1
	0,81-0,9	2
	1,11-1,2	8
	1,21-1,3	6
	1,31-1,4	13
	1,41-1,5	74
	1-1,1	3
RAPPORTO NON ESCLUSIVO Totale		131
Totale complessivo		771

6. Risorse: analisi dell'efficienza e bilancio economico aziendale

Si illustra di seguito ,limitatamente ai costi riconducibili alla "diretta gestione" aziendale che di seguito possono essere così sintetizzati, la dinamica degli stessi nel corso del 2019:

1. - Costi del personale.
2. - Costi per prodotti farmaceutici ed emoderivati
3. - Costi per altri beni e servizi:
 - a. Altri beni sanitari
 - b. Beni non Sanitari
 - c. Servizi

Lo scostamento dei risultati economici rispetto Bilancio di Previsione, predisposto per l'anno 2019 secondo le indicazioni del D. Lgs.118/2011, in relazione agli obiettivi economici assegnati e nello specifico in riferimento ai "costi a diretta gestione", è sintetizzato nelle seguenti tabelle:

Descrizione	BILANCIO 2020 (A)	BUDGET 2020 (B)	SCOSTAMENTI (A-B)
PERSONALE	166.952.247	160.056.883	-6.895.364
PRODOTTI FARMACEUTICI ED EMODERIVATI	33.242.091	32.000.000	-1.242.091
ALTRI BENI E SERVIZI	100.983.490	87.285.423	-13.698.067
TOTALE	301.177.828	279.342.306	-21.835.522

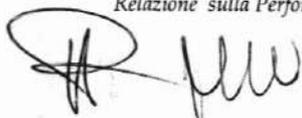
In base ai dati forniti dalla UOC Bilancio, si espongono i risultati comparativi fra Bilancio 2019 e 2018 ;

Descrizione	BILANCIO 2019 (a)	BILANCIO 2020 (b)	SCOSTAMENTI (b meno a)
PERSONALE	157.663.000	166.952.000	9.289.000
PRODOTTI FARMACEUTICI ED EMODERIVATI	31.620.000	33.242.000	3.120.000
ALTRI BENI E SERVIZI	86.531.000	100.983.000	14.452.000
TOTALE	275.814.000	301.177.000	25.363.000

VALORE DELLA PRODUZIONE E COSTI DELLA PRODUZIONE

	2017	2018	2019	2020
Valore della Produzione	867.620.388,40	911.968.440	928.310.833	933.533.396
	2017	2018	2019	2020
1 Contributi in conto esercizio	778.721.453,86	812.456.523	824.532.262	847.722.568
2 Proventi e ricavi diversi	71.113.571,18	80.488.073	83.978.900	68.244.636
3 Concorsi recuperi rimborsi	4.316.594,19	2.966.902	2.696.632	11.587.150
4 compartecipazione alla spesa	5.024.526,35	4.767.070	4.862.110	2.828.680

5	Costi capitalizzati	10.382.596,68	10.771.027	11.116.117	11.710.624
6	Rettifica contributi in c/es. x inv.	-2.142.610,22	-4.199.359	-2.947.346	-8.551.197
7	Utilizzo fondi x quote inutilizzate	0	4.586.289	3.782.347	10.395
8	Altri ricavi e Proventi		131.915	289.809	
	Costo della Produzione	854.357.839,00	894.635.697	899.777.487	915.635.611
		2017	2018	2019	2020
1	Acquisto di beni	73.186.703,45	73.228.640	80.007.145	91.828.372
	Sanitari	71.766.131,91	71.860.866	78.430.623	90.390.621
	Non Sanitari	1.420.571,54	1.367.775	1.576.522	1.437.751
2	Acquisto di servizi	587.010.566,22	620.926.720	622.077.640	631.395.892
	Sanitari	545.648.519,48	579.726.780	580.614.384	583.409.709
	Non Sanitari	41.362.046,74	41.199.940	41.463.256	47.986.183
3	Manutenzione e Riparazioni	3.137.665,09	2.836.332	4.034.407	2.768.854
4	Godimento beni da terzi	5.746.184,44	5.540.249	5.027.043	5.249.615
	Personale	155.340.622,01	156.935.289	157.663.398	166.952.248
5	Sanitari	131.705.522,27	133.495.307	133.759.616	142.467.585
6	Professionale	454.789,73	523.666	619.493	600.569
7	Tecnico	11.378.695,11	11.349.008	12.320.094	13.157.021
8	Amministrativo	11.801.654,90	11.567.308	10.964.195	10.727.073
9	Oneri diversi di gestione	3.694.284,28	2.700.595	2.875.268	2.738.765
10	Ammortamenti Imm.Imm.	1.991.089,69	2.035.278	2.090.749	2.164.794
11	Ammortamenti Fabbr.	3.113.557,23	3.141.018	3.167.307	3.201.822
12	Ammortamenti altre Imm.Mat.	6.978.501,90	6.520.958	6.376.721	6.344.009
13	Svalutazione Crediti	0	-30.411	0	0
14	Variazione delle rimanenze	-143.147,84	348.967	293.651	-11.193.934
15	Accantonamenti	14.301.772,53	21.089.172	16.751.458	14.185.175
	Rischi	9.764.955,27	11.166.701	11.390.591	7.880.414
	Premio Operosità	557.946,97	533.896	524.245	535.079
	Altri Acc.	3.978.870,26	5.763.258	4.382.818	2.821.043
	Acc. Per quote inutilizzate di con.vincolati		3.625.316	453.000	2.948.639
	Componenti Finanziarie e straordinarie	13.262.549	17.332.743	18.747.143	17.917.785
		2017	2018	2019	2020
16	Proventi e Oneri Finanziari	6.128.748,55	5.198.333	5.445.918	5.126.578



17	Rettifiche Attività Finanziarie				
18	Proventi e oneri straordinari	- 4.286.226,10	-540.364	-2.456.064	1.271.088
19	imposte e tasse	11.420.026,95	11.594.047	10.755.162	11.520.119
	IRAP	11.412.061,95	11.586.080	10.747.195	11.448.998
	IRES	7.965,00	7.967	7.967	6.951
	Costo Totale	867.620.388,4	911.968.440	918.524.630	933.553.395
		2017	2018	2019	2020
	Utile/Perdita		-	-9.786.203	0

Il valore della produzione e il costo della produzione degli ultimi anni vengono sintetizzati nella tabella seguente :

Descrizione	2016	2017	2018	2019	2020
Valore della produzione	871.468.786	867.620.388	911.968.440	928.310.833	933.533.396
Costo della produzione	857.811.625	854.357.839	894.635.697	899.777.487	915.635.611
Risultato prima delle imposte	13.657.161	13.262.549	17.332.743	28.533.346	17.897.785
Costo Totale	871.468.786	867.620.388,4	911.968.440	918.524.630	933.553.396
Perdita/Utile di esercizio	0	0	0	9.786.203	0

In conclusione seppur raggiunto il pareggio di bilancio restano comunque aperte, restano valide come per gli anni precedenti, alcune tematiche fondamentali da affrontare nel corso dei prossimi anni quali:

1. Ridimensionamento della mobilità passiva aumentando nel contempo la capacità "attrattiva" della Azienda attraverso una offerta sanitaria più rispondente alle esigenze dei cittadini..

2. Continuare ed aumentare l'attenzione e il monitoraggio dell'acquisto di beni e servizi a diretta gestione che presentano ancora possibili margini operativi.
3. Attuazione del nuovo Atto Aziendale che potrebbe consentire di realizzare il proprio modello organizzativo ed il conseguente riassetto delle proprie strutture erogatrici di prestazioni rendendolo sempre più funzionale ad un miglioramento dei servizi offerti in una ottica di miglioramento della qualità e di razionalizzazione della spesa.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized capital letter 'R' with a horizontal line extending to the right and a vertical line crossing it.