



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

**AZIENDA OSPEDALIERA
SAN GIOVANNI ADDOLORATA**



**REGIONE
LAZIO**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024



Azienda Ospedaliera San Giovanni-Addolorata



La relazione sulla performance rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Azienda esplicita, a conclusione del ciclo della performance, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi strategici ed operativi programmati in relazione all'utilizzo delle risorse (umane, economiche e tecnologiche) disponibili.

La presente relazione, pertanto, è stata predisposta secondo quanto previsto dal d.lgs n. 150 del 27/10/2009 e s.m.i., ed ai principi di trasparenza, per fornire una sintesi sul contesto di riferimento, sui dati dimensionali e organizzativi dell'AOSGA, sui principali risultati ottenuti, nonché le principali criticità e opportunità emerse dando conto in dettaglio dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici e gestionali programmati.

I dati utilizzati per la consuntivazione, qualora non sia indicata una fonte terza, sono dati interni aziendali.

Elenco delle modifiche

Versione	Data	Paragrafi modificati	Note
		TUTTI	nessuna

	Funzione	Data
Redazione	UOC Programmazione e Controllo di Gestione	Giugno 2024
Validazione	Organismo Indipendente di Valutazione	Giugno 2024

SOMMARIO

1. L'AOSGA	5
1.1 Il contesto esterno di riferimento	5
1.2 L'Amministrazione	5
1.3 Le criticità e le opportunità	12
2. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti	13
2.1 Albero della Performance	13
2.2 Obiettivi strategici	13
2.3 Obiettivi operativi	14
2.4 Obiettivi individuali	15
2.5 Ciclo della Performance e monitoraggi	15
2.6 I risultati raggiunti	16
3. Risorse, efficienza ed economicità	19
4. Pari opportunità e bilancio di genere	21
5. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance	21
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	21
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	22

1. L'AOSGA

1.1 Il contesto esterno di riferimento

Il processo di riforma del SSR, avviato con il D. Lgs 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni e con la Legge Regionale Lazio 16 giugno 1994, n. 18, ha investito tutte le Aziende Sanitarie, comportando, in alcuni casi, fusioni tra diverse realtà, in altri la riorganizzazione del soggetto giuridico. Questa ultima ipotesi è riconducibile all'AOSGA che, pur se non destinataria di accorpamenti con altre aziende, nel tempo ha dovuto rivedere la propria organizzazione in funzione degli indirizzi provenienti dalla programmazione sanitaria regionale in tema di razionalizzazione delle strutture ospedaliere (riduzione del numero delle strutture attraverso soppressione ed accorpamenti di strutture di medesima disciplina), di ottimizzazione degli indici e dei parametri di attività (soppressione e/o accorpamento di strutture a bassi indici di produttività) e di riduzione dei posti letto (rientro nell'ambito del numero di posti letto fissati dalla programmazione regionale della rete ospedaliera e, da ultimo, da Piano di Rientro.

Sita nel centro storico di Roma gestisce il bacino di utenza naturale costituito dalla popolazione residente nonché quello aggiuntivo costituito dai turisti e pendolari.

1.2 L'Amministrazione

L'AO San Giovanni Addolorata (AOSGA) è stata costituita con deliberazione della Giunta Regionale Lazio n. 5163 del 30 giugno 1994, ai sensi e per gli effetti della L.R. Lazio n. 18 del 16 giugno 1994, ed è stata attivata a decorrere dal 1° luglio 1994.

L'attuale assetto organizzativo si basa sull'Atto Aziendale vigente, approvato dagli organi regionali con DGR RL n. 190 del 03/04/2025.

La presente relazione fa riferimento all'articolazione di cui al DCA RL U00117 del 18/03/2019, parzialmente modificato dal DCA U00276/2019 e s.m.i.

Si articola, ai fini della performance organizzativa, in:

A. CdR di primo livello:

- Dipartimenti (art. 17 bis D.Lgs. 502/92 e s.m.i.);
- Unità operative centrali e di Staff, Uffici amministrativi, DMPO.

B. CdR di secondo livello:

- Unità operative complesse e unità operative semplici dipartimentali afferenti i dipartimenti.

L'Azienda si caratterizza per la sua funzione pubblica di tutela della salute.

I principi ai quali l'Azienda nello svolgimento della sua missione conforma le sue azioni sono:

- la centralità della persona ed il rispetto della dignità umana
- l'universalità dell'assistenza e l'equità nell'accesso ai servizi
- la qualità, l'efficacia, la sicurezza e l'appropriatezza delle cure
- l'eticità e la trasparenza delle scelte e dei comportamenti

- la sostenibilità economica e l'efficienza gestionale

L'AOSGA è integrata nelle reti definite dalla Regione Lazio per livelli di assistenza e per patologia, con le modalità e le funzioni definite dall'organo regionale:

Posizionamento dell'AO San Giovanni Addolorata nelle reti di offerta regionale

	RETE	RUOLO
	EMUR	DEA II livello
	Traumi	Centro Traumi di Zona
	ICTUS	Unità di Trattamento Neurovascolare I livello
	Cardiologia	UTIC con servizio di emodinamica
	Perinatale	II livello

Inoltre, ospita il Servizio Psichiatrico di Diagnosi e Cura della ASL Roma 2 che opera autonomamente, secondo la regolamentazione stabilita tra le due Aziende. L'attività dell'Azienda è organizzata su tre presidi ospedalieri ed un presidio sanitario ambulatoriale e di DH.

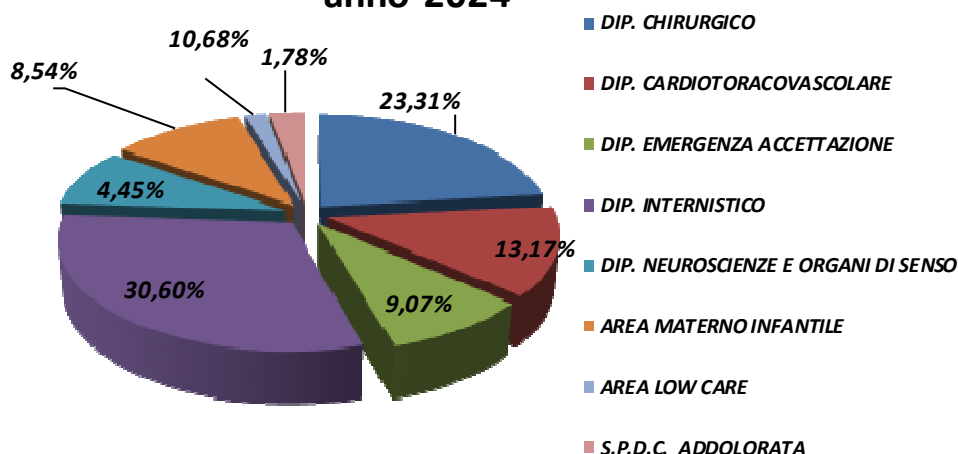
Presidi

presidio	ubicazione	Destinazione
P.O. San Giovanni	Piazza San Giovanni in Laterano dal n. 78-82	attività clinica per patologie acute, emergenza-urgenza, intensiva e sub intensiva, in regime di RO E DH
P.O. Addolorata	Via di Santo Stefano Rotondo n. 5/a	attività clinica in regime RO e DH, specialistica ambulatoriale, laboratorio galenico e ospita SPDC (ASL RM 2)
P.O. Britannico	Via di Santo Stefano Rotondo n. 6	attività clinica in regime RO E DH, specialistica ambulatoriale e Banca degli Occhi
P.S. Santa Maria	Via di San Giovanni in Laterano n. 155	specialistica ambulatoriale, dialisi e attività DH

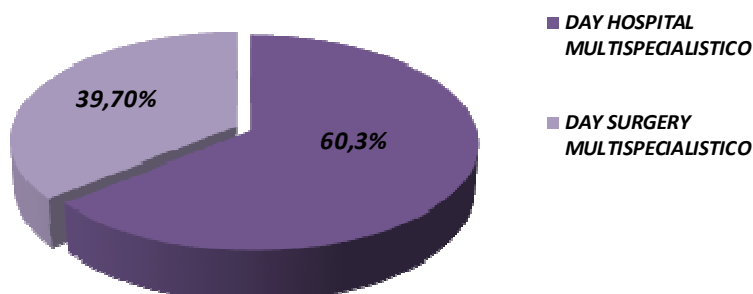
La capacità ricettiva in posti letto del “Polo Ospedaliero”, costituito dai presidi di cui sopra, pari a n. 743 di cui almeno il 15% dedicati alle degenze diurne (DCA RL n. U00257 del 05/07/2017 “Attuazione programma operativo di cui al DCA RL n. U00052/2017. Adozione del Documento tecnico denominato “Programmazione della rete ospedaliera nel biennio 2017-2018, in conformità agli standard previsti nel DM 70/2015”), con determinazione RL n. G07512 del 18/06/2021 è stata portata a n. 728 PL di cui n. 66 dedicati alle degenze diurne.

Posti letto ordinari e DH per dipartimento (Fonte dato: SIS, elaborazione UOC Programmazione e Controllo di Gestione)

Distribuzione % posti letto ordinari anno 2024



Distribuzione % posti letto diurni anno 2024



Risorse umane (Fonte dato UOC Politiche del Personale e GRU elaborazione UOC Programmazione e Controllo di Gestione)

Il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2024 è di n. 2.214 unità (incluso il tempo determinato), articolate come segue:

Tipologia personale	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti medici e dirigenti odontoiatri	522	555	537	510	496	509
Dirigenti ruolo sanitario non medico	19	30	30	31	36	35
Comparto ruolo sanitario	1305	1448	1.371	1.315	1275	1325
Dirigenti altri ruoli	18	20	16	16	15	16
Comparto altri ruoli	338	441	404	368	340	329
TOTALE	2202	2494	2358	2240	2162	2214

Comprende i dipendenti a tempo indeterminato e determinato, nonché il personale con incarico art. 15 sept. D. Lgs. n. 502/92 e ss.mm. e ii., i comandati in entrata, esclusi i comandati in uscita e il personale religioso

registrando un incremento rispetto all'anno precedente del 2,4% legato alle assunzioni di personale dell'area sanitaria (dirigenti medici +2,6% e comparto ruolo sanitario + 2,9%)



Personale, Indicatori 2019 – 2024

INDICATORI	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Età media del personale complessivo (anni)	52	50	50	49,7	50	49,67
Età media dei dirigenti (anni)	55	54	54	53	53	51,80
Tasso di crescita del personale nell'ultimo triennio	+ 1,32%	13,71%	6,61%	-10,14%	-8,58%	-1,16%
Turn-over del personale nell'ultimo triennio	94,23%	176,41%	138,00%	114,00%	37,80%	62,01%
Tasso di assenze		19,23%	19,43%	20,33%	24,68%	19,38%
Tasso di richieste di mobilità	12,22%	0	0,43%	0,04%	0,00%	0,00%
Tasso di infortuni	6,04%	9,61%	0,60%	33,12%	10,80%	6,80%
% trattenuti in servizio	0,27%	0,52%	0,42%	0,00%	0,18%	0,27%
Stipendio lordo medio percepito dai dipendenti del comparto (anno)	33.857	33.783	33.168	32.600	35.227	35.972
Stipendio lordo medio percepito dai dirigenti (anno)	91.109	91.186	90.750	89.800	86.037	86.313
% di personale assunto a tempo indeterminato nell'anno	5,71%	9,02%	2,37%	1,3%	3,4%	7,81%

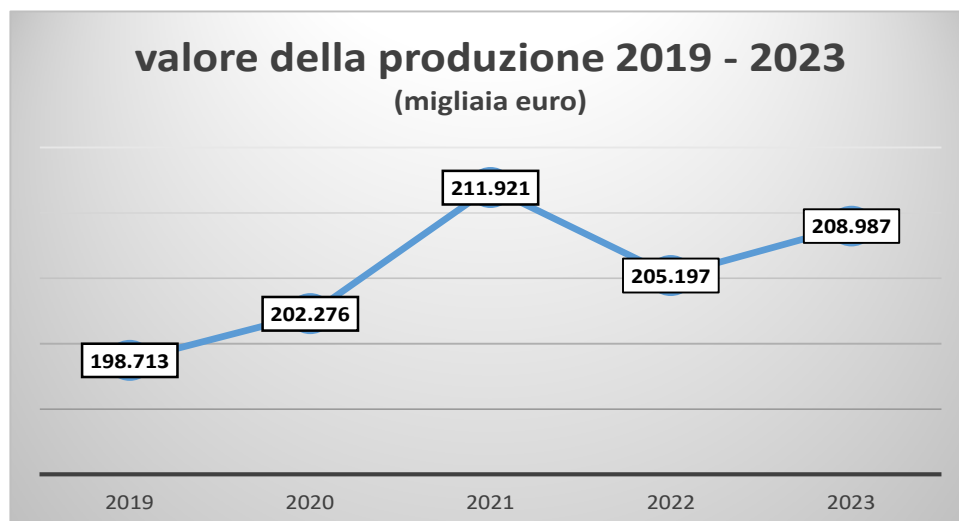
Comprende il personale a tempo indeterminato e determinato, nonché gli inc. art. 15 sept.dec. lgs. n. 502/92 e smi., compresi i comandati in entrata, esclusi i comandati in uscita e il personale religioso

INDICATORI	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% di dirigenti donne	47,58%	47,74%	48,37%	50,09%	53,19%	54,82%
% di donne rispetto al totale del personale	62,40%	63,59%	63,44%	64,83%	65,60%	66,21%
% di donne assunte a tempo indeterminato	68,03%	73,63%	59,30%	61,26%	44,07%	60,07%
età media del personale femminile non dirigente	50	48	48	47,90	48,42	48,20
età media del personale femminile dirigente	53	52	52	51,78	51,58	50,63

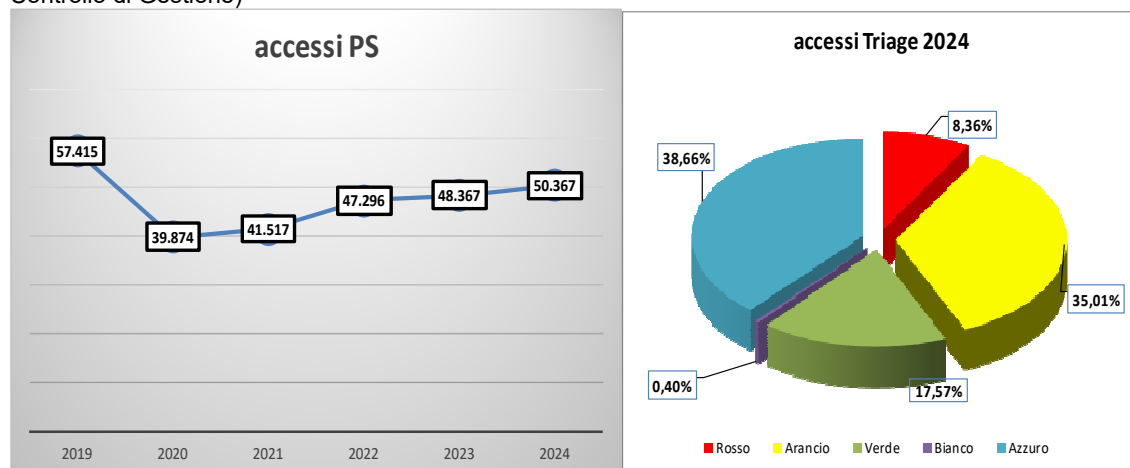
Comprende il personale a tempo indeterminato e determinato, nonché gli inc. art. 15 sept.dec. lgs. n. 502/92 e smi., compresi i comandati in entrata esclusi i comandati in uscita e il personale religioso

Gli indicatori risultano sostanzialmente stabili, con una inversione del trend del tasso di crescita del personale nel triennio.

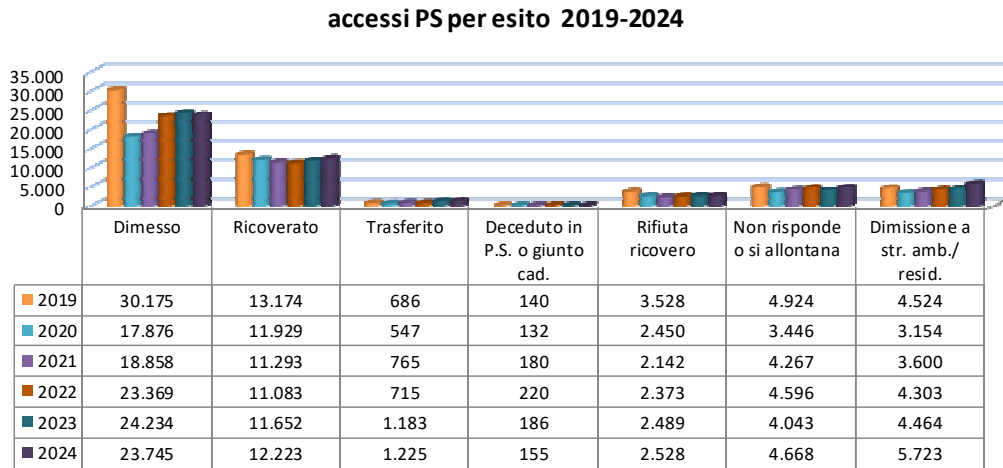
Produzione, andamento 2019 – 2024 (Fonte dato SIS, elaborazione UOC Programmazione e Controllo di Gestione)



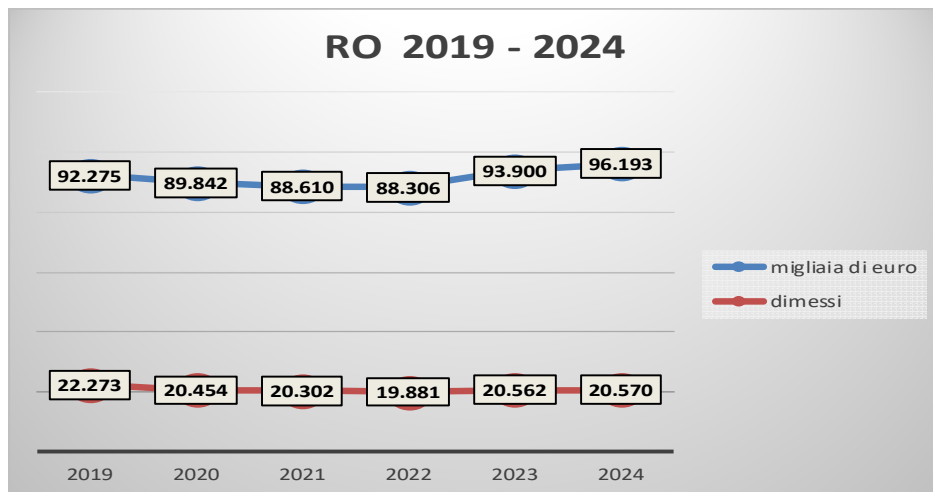
dettaglio, andamento 2019 – 2024 (Fonte dato SIS, elaborazione UOC Programmazione e Controllo di Gestione)



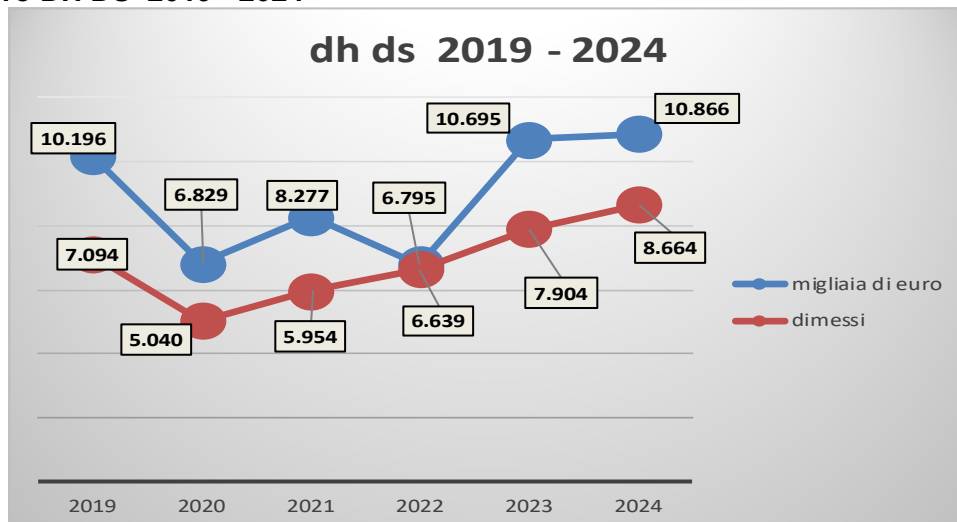
PS accessi per esito 2019 - 2024



Ricovero ordinario 2019 - 2024



Ricovero DH DS 2019 - 2024



Indicatori 2019 – 2024

Dimessi RO	anno 2019	anno 2020	anno 2021	anno 2022	anno 2023	anno 2024
% Casi Chirurgici	46,13%	47,30%	51,70%	51,20%	49,79%	47,74%
% Casi Medici	53,83%	52,60%	48,30%	48,80%	50,21%	52,26%
Valorizzazione media DRG	4154,18	4.389,45	4.355,50	4.444,90	4.561,93	4.669,20
Degenza Media Grezza	8,19	8,23	7,86	8,05	7,73	7,97
Degenza Media Trimmata	6,23	6,36	6,03	6,14	6,04	6,73
Degenza Media Pre-Operatoria	1,42	1,60	1,45	1,71	1,92	1,94
Peso Medio	1,25	1,31	1,32	1,32	1,35	1,40
% Dimessi provenienti da P.S.	59,80%	59,70%	56,10%	54,90%	56,17%	59,77
% Pazienti Regione Lazio	93,29%	93,90%	94,00%	92,80%	92,82%	93,05%
% Pazienti Extra Regione Lazio	6,70%	6,10%	6,00%	5,90%	5,58%	5,39%
% Pazienti Stranieri	1,43%	1,25%	1,20%	1,30%	1,60%	1,56%
Decessi	869	900	772	897	726	720

Dimessi DH	anno 2019	anno 2020	anno 2021	anno 2022	anno 2023	anno 2024
Numero Accessi nel periodo	27.558	18.885	22.105	22.604	23.416	21.284
% Casi Chirurgici	44,79%	37,65%	41,50%	46,78%	51,61%	57,31%
% Casi Medici	54,99%	62,10%	58,50%	53,22%	48,39%	42,69%
Peso Medio	0,81	0,79	0,81	0,82	0,84	0,82
Accessi Medi	3,82	3,71	3,65	3,29	2,98	2,45

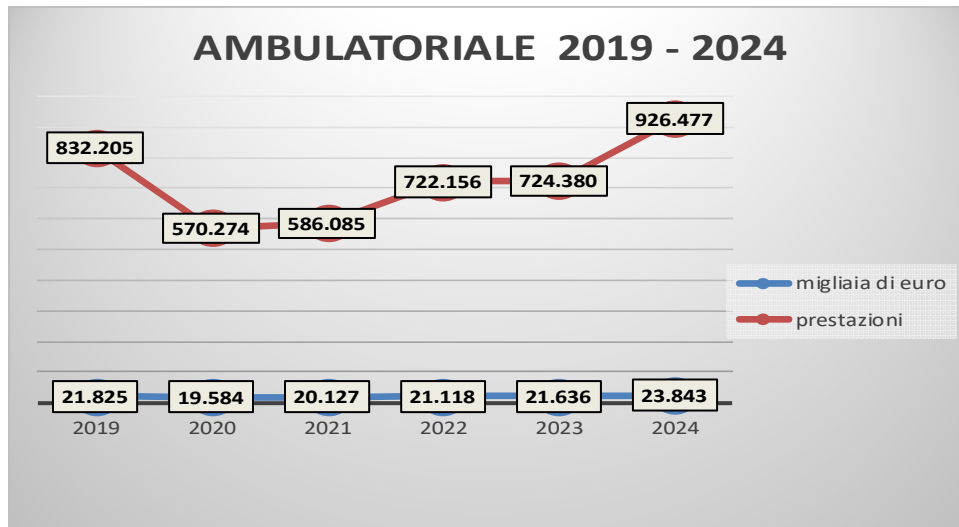
attività		2019	2020	2021	2022	2023	2024	variazione 24/23 n.	variazione 24/23 %
Dimessi in Degenza ordinaria per acuti		21.967	19.054	20.199	19.556	20.138	20.278	140	0,69%
Dimessi in Degenza diurna per acuti		7.094	5.092	5.940	6.741	7.798	8.664	866	10,00%
Dimessi in Degenza ordinaria per riabilitazione		306	250	103	293	228	150	-78	-52,00%
Accessi in degenza diurna per riabilitazione		1.716	1.224	1.706	1.578	1.138	0	-1.138	..
Prestazioni di Specialistica ambulatoriale		832.205	570.274	586.085	722.156	724.380	926.477	202.097	21,81%
Accessi in pronto soccorso		57.415	39.874	41.517	47.296	48.367	50.367	2.000	3,97%
indicatori		2019	2020	2021	2022	2023	2024	variazione 23/22 n.	variazione 23/22 %
RO	DM	8,10	8,23	7,86	6,63	7,73	7,97	0,24	3,01%
	peso	1,25	1,31	1,32	1,32	1,35	1,40	0,05	3,57%
DH	accessi medi	3,85	3,71	3,65	3,33	2,98	2,45	-0,53	-21,63%
	peso	0,81	0,79	0,81	0,81	0,84	0,83	-0,01	-1,20%
% accessi con permanenza in PS/DEA < 12 h		89,4	83,3	81,8	82,1	82,21	81	-1,69	-2,10%

Indicatori di esito 2019 – 2024 (Fonte dato Prevale)

Indicatori di Esito	valore soglia	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Proporzione colecistectomie laparoscopiche con degenza post operatoria < 3GG	>= 70%	74,5	73,3	81,6	88,2	92,3	91,7
Proporzione interventi femore pz >= 65 anni entro 2 GG	>= 60%	84,0	41,0	41,8	73,9	78,1	85,7
Proporzione parti cesarei primari	<= 25%	22,1	27,2	23,0	27,6	23,9	24,7
Proporzione PTCA entro 90' dall'accesso in pz con IMA STEMI	>= 60%	69,4	77,4	52,2	78,4	57,4	62,9
(*) Fonte Prevale: valori aggiustati relativi al 1 semestre 2024							

Soddisfacente l'andamento dei principali indicatori di esito monitorati.

Attività ambulatoriale 2019 - 2024



1.3 Le criticità e le opportunità

Le criticità

- carenza di personale in specifici ambiti
- ritardi nella completa informatizzazione dei processi amministrativo-contabile e sanitario, seppur in fase di soluzione
- vetustà di talune apparecchiature sanitarie stanti le limitate risorse a disposizione che non consentono il costante e continuo aggiornamento delle tecnologie ma la necessità di individuare priorità e stabilire una pianificazione
- limiti strutturali dipendenti dalla storicità degli immobili

Le opportunità

- presenza di specialità che per la loro valenza assistenziale e terapeutica caratterizzano l'Azienda con l'Alta Specializzazione ed il rilievo nazionale
- presenza di aree che costituiscono elemento di eccellenza per la complessità dell'attività erogata e per la qualità assistenziale fornita: oncoematologica, neurologica, cardiovascolare, osteomuscolare, materno-infantile, oftalmologica con la Banca degli Occhi individuata quale Centro di riferimento regionale, chirurgica (vascolare, robotica, mammaria, otorinolaringoiatrica), radiologica interventistica, neurochirurgica
- elevate capacità e competenze professionali
- alto livello di molte tecnologie
- mantenimento della conformità delle infrastrutture agli standard in materia di sicurezza
- contrasto alla frammentazione organizzativa attraverso il lavoro di gruppo
- adeguato supporto delle informazioni interne ed esterne
- buona definizione degli obiettivi a tutti i livelli e disponibilità di un sistema di indicatori per monitorare le principali performance delle diverse tipologie di personale per giungere ad una valutazione

2. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti

2.1 Albero della Performance

L'AOSGA ha dato avvio al ciclo della performance 2024 con la delibera n. 115/DG del 31/01/2024 di approvazione del PIAO 2024 – 2026. Sono state confermate le tre Aree strategiche del precedente Piano per un peso complessivo di 100 punti.



Obiettivi aziendali di budget 2024

Il BEP (Bilancio economico preventivo) 2024 è stato adottato con delibera n. 1220/DG del 29/12/2023, e modificato - a seguito della DGR n. 991 del 29/12/2023 pervenuta in data 03/01/2024 - con delibera n. 98/DG del 25/01/2024

2.2 Obiettivi strategici

Nell'ambito delle aree strategiche sono stati individuati gli obiettivi strategici aziendali



1 - AREA STRATEGICA del GOVERNO CLINICO	peso
1.1 - Volumi e Riqualificazione Offerta Assistenziale	35
1.2 - Conformità indicatori PNE/Prevale e appropriatezza	
1.3 - Governo Liste d'Attesa	
1.4 - Qualità, Efficacia e Appropriatazza Organizzativa	
1.5 - Umanizzazione ed equità delle cure	
2 - AREA STRATEGICA del GOVERNO ECONOMICO	peso
2.1 - Equilibrio Economico Finanziario	35
2.2 - Governo della spesa in capitale umano	
2.3 - Governo della spesa di beni sanitari	
2.4 - Governo e ottimizzazione di acquisti e investimenti	
2.5 - Governo della spesa per prestazioni intermedie	
2.6 - Ottimizzazione della gestione del Patrimonio	
2.7 - Gestione dei contenziosi	
3 - AREA STRATEGICA del GOVERNO DEI PROCESSI	peso
3.1 - Sicurezza delle cure, gestione dei sinistri e Risk Management	30
3.2 - Sicurezza dei lavoratori	
3.4 - Flussi Informativi	
3.5 - Sviluppo Organizzativo e Formazione	
3.6 - Miglioramento dei Rapporti con gli Stakeholders e l'utenza	
3.7 - Digitalizzazione	
3.8 - Efficienza Processi Organizzativi	
3.9 - Trasparenza Prevenzione della Corruzione, Performance e Accountability Privacy	
	100

2.3 Obiettivi operativi

L'AOSGA ha avviato il ciclo della performance con la delibera n. 213/DG del 23/02/2024.

Le fasi del ciclo sono state fortemente influenzate dalle tempistiche del cambio dei vertici aziendali: nel mese di marzo è stato nominato il Commissario Straordinario mentre le nomine dei Direttori Amministrativo e Sanitario sono intervenute nel mese di luglio, con un conseguente slittamento della definizione e assegnazione degli obiettivi operativi ai CdR.

La negoziazione di budget di conseguenza è stata avviata nel mese di agosto 2024, immediatamente a ridosso dell'assegnazione degli obiettivi al DG da parte della Regione con DGR n. 606 del 08/08/2024, modificata con la DGR n. 930 del 11/11/2024 che non è intervenuta con alcuna modifica in relazione agli obiettivi assegnati.

Stante la ristrettezza delle tempistiche la Direzione Strategica ha effettuato la negoziazione considerando tutti i CdR, anche quelli afferenti ai dipartimenti, come di primo livello e mediante l'invio diretto delle schede di negoziazione.

Per i "CdR Dipartimento" sono stati ancora una volta confermati a livello organizzativo gli obiettivi individuati con la mappatura del rischio di cui alla PCT, con l'esclusione del DPS (Dipartimento delle professioni sanitarie) per il quale sono stati individuati obiettivi operativi specifici.

Il processo di assegnazione degli obiettivi si è concluso nel mese di novembre 2024. La presa d'atto delle negoziazioni è avvenuta nel mese di dicembre con delibera n. 1082/CS del 23/12/2024. Gli obiettivi assegnati di conseguenza sono stati parametrati all'ultimo trimestre d'anno.

Obiettivi DG

Con la DGR n. 606 del 08/07/2024 sono stati definiti, ai sensi dell'articolo 2, comma 3, del D Lgs 4 agosto 2016, n. 171, i criteri generali e le procedure per la valutazione dell'attività e della performance dei Direttori Generali delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale ed assegnati gli obiettivi per l'anno 2024.

Poiché la negoziazione non era ancora intervenuta si è potuto declinare gli obiettivi assegnati al Direttore Generale ai CdR per competenza e sono state definite le schede obiettivo dei Direttori Sanitario e Amministrativo per materia.

2.4 Obiettivi individuali

Il Sistema di misurazione della performance aziendale si fonda sui regolamenti adottati con deliberazioni n. 01/DG e 02/DG del 2016 e s.m.i.

La procedura si è svolta interamente sulla piattaforma Alfabox – Alfascorer e, come di consueto, nei primi mesi dell'anno si è lavorato per implementare correttamente l'anagrafica valutatori e valutati.

In considerazione della dilatazione delle tempistiche della performance organizzativa, nelle more dell'assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa, in linea con le indicazioni contenute nel PIAO 2024 – 2026 nel mese di aprile 2024 si è dato avvio all'assegnazione degli obiettivi di performance individuale, fatta salva la possibilità di modifica e/o integrazione una volta intervenuta la negoziazione.

La consuntivazione delle schede finali avviata a marzo 2025 si è conclusa nel mese di giugno 2025

2.5 Ciclo della Performance e monitoraggi

La fase negoziale, avviata nel mese di agosto per le UUOO di staff e proseguita a ottobre con la negoziazione con le UUOO dell'area clinica e sanitaria, si è conclusa nel mese di novembre con il consolidamento di n. 71 schede di CdR (delibera n. 1082/CS del 23/12/2024).

La consuntivazione delle schede di performance organizzativa è stata avviata nel mese di febbraio 2025 e si è conclusa a giugno 2025 causa alcuni ritardi nella fornitura del dato da parte di alcune Fonti dato.

Monitoraggi

Stante la tempistica di assegnazione degli obiettivi operativi, si è proceduto con il solo monitoraggio degli obiettivi assegnati al Direttore Generale, con un monitoraggio a settembre 2024 con lo stato dell'arte al momento dell'assegnazione ad agosto e con un preconsuntivo a dicembre 2024.

2.6 I risultati raggiunti

Obiettivi del Direttore Generale

L'Azienda in relazione agli obiettivi assegnati al Direttore Generale di cui alla DGR n. ha totalizzato, in autovalutazione, un punteggio provvisorio pari a **73,6/83 riparametrato in centesimi 88,02** (cfr. allegato n. 1)

La consuntivazione non è ancora stata richiesta dalla Regione Lazio.

Obiettivi strategici aziendali

L'Azienda ha raggiunto nel complesso una percentuale di raggiungimento del **93,51%**, la consuntivazione è stata effettuata sui dati al 31/12/2024 forniti dalle Fonti dato individuate in fase di assegnazione degli obiettivi, nonché, ad integrazione, sulle relazioni, corredate di documentazione a supporto, fornite dai CdR.



Obiettivi strategici aziendali, grado raggiungimento (Fonte dati ed elaborazione: UOC Programmazione e Controllo di Gestione)

1 - AREA STRATEGICA del GOVERNO CLINICO	peso	% raggiungimento	punteggio
1.1 - Volumi e Riqualificazione Offerta Assistenziale	34,58	93,84%	32,44
1.2 - Conformità indicatori PNE/Prevale e appropriatezza			
1.3 - Governo Liste d'Attesa			
1.4 - Qualità, Efficacia e Appropriatelyzza Organizzativa			
1.5 - Umanizzazione ed equità delle cure			
2 - AREA STRATEGICA del GOVERNO ECONOMICO	peso	% raggiungimento	punteggio
2.1 - Equilibrio Economico Finanziario	34,87	94,85%	33,07
2.2 - Governo della spesa in capitale umano			
2.3 - Governo della spesa di beni sanitari			
2.4 - Governo e ottimizzazione di acquisti e investimenti			
2.5 - Governo della spesa per prestazioni intermedie			
2.6 - Ottimizzazione della gestione del Patrimonio			
2.7 - Gestione dei contenziosi			
3 - AREA STRATEGICA del GOVERNO DEI PROCESSI	peso	% raggiungimento	punteggio
3.1 - Sicurezza delle cure, gestione dei sinistri e Risk Management	29,99	91,58%	27,46
3.2 - Sicurezza dei lavoratori			
3.4 - Flussi Informativi			
3.5 - Sviluppo Organizzativo e Formazione			
3.6 - Miglioramento dei Rapporti con gli Stakeholders e l'utenza			
3.7 - Digitalizzazione			
3.8 - Efficienza Processi Organizzativi			
3.9 - Trasparenza Prevenzione della Corruzione, Performance e Accountability Privacy			
	99,43		92,98
punteggio finale AOSGA			93,51

I punteggi sono stati riparametrati tenendo conto degli obiettivi sterilizzati in corso d'anno per impossibilità ad essere raggiunti o perché non valutabili come da indicazioni delle Fonti dato.

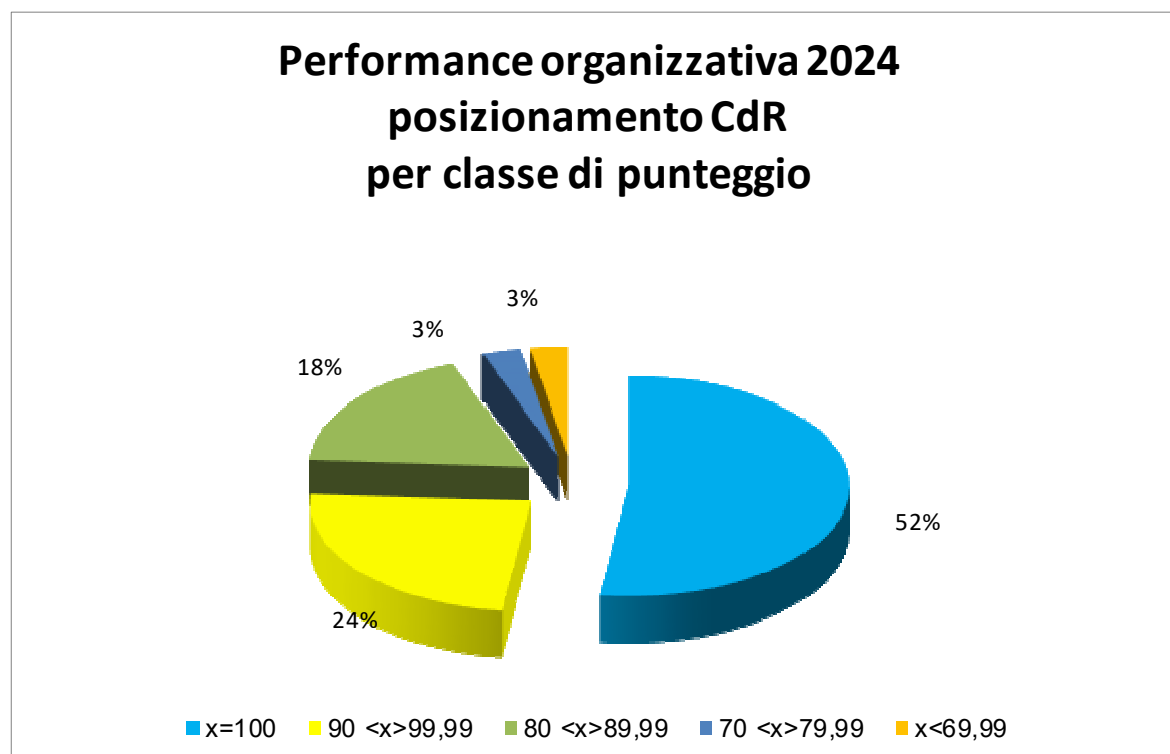
Obiettivi operativi

Nell'assegnazione degli obiettivi si è tenuto conto della chiusura della negoziazione a ottobre quantificandoli in relazione all'ultimo trimestre d'anno e lo stesso criterio si è utilizzato in fase di consuntivazione.

Si è, anche, proceduto con la sterilizzazione di tutti gli obiettivi per i quali il processo di implementazione delle tecnologie necessarie per la rilevazione non si è completato in tempo o per i quali è risultato impossibile rilevare il dato, su specifica indicazione della Fonte dato.

Nel complesso i CdR nel 2024 hanno raggiunto un buon posizionamento come riportato nel grafico sottostante (il dettaglio dei punteggi cfr. allegato n. 2).

Performance organizzativa 2024 - POSIZIONAMENTO CdR livello in percentuale (Fonte dati ed elaborazione: UOC Programmazione e Controllo di Gestione)



Il grafico mostra un diversificato posizionamento dei CdR: la concentrazione più elevata dei CdR si posiziona nella fascia del 90%-100% di raggiungimento degli obiettivi, due soli CdR posizionati al di sotto del 70%.

Performance individuale

L'anagrafica caricata nei primi mesi dell'anno è stata aggiornata mensilmente sulla base dei report mensili trasmessi dalla UOC Politiche del Personale e GRU.

Stante il ritardo nell'assegnazione degli obiettivi organizzativi, nel 2024 l'assegnazione degli obiettivi individuali ha di fatto anticipato le tempistiche della organizzativa nella considerazione che molti obiettivi erano in linea con gli obiettivi 2023.

A giugno 2025 la totalità delle schede individuali di assegnazione obiettivi, ad esclusione di quelle relative a periodi di permanenza presso un CdR < 40gg o relative alla permanenza nel CdR "lunghe assenze" è stata consuntivata.

Qui di seguito si riporta la tabella con l'esito del posizionamento dei dipendenti in relazione al SMVPI:

Performance individuale 2024 posizionamento del personale (Fonte dati ed elaborazione HMS Consulting)

AREA CONTRATTUALE	SMVPI ANNO 2024 distribuzione del personale per classe di punteggio finale									
	100%-90%	89%-60%	inferiore al 60%	non valutati (*)	non aventi diritto (*)	totale	punteggio medio	importo medio (€)	periodo valutazioni	conclusione
Dirigenti area Sanità	398	140	39	19	-	596	90,15	n.d.		
Dirigenti area FFLL (PTA)	18	1	1	1	-	21	96,00	n.d.		
Non dirigenti	1646	95	43	165	-	1949	96,71	n.d.		
totale	2062	236	83	185	0	2566				

(*) trattasi di personale religioso, funzioni aggiuntive di staff, collocato in posizione di comando presso altri Enti, dipendenti con numero di giorni lavorati inferiore a 40, personale in extramoenia

(*) trattasi di personale religioso, funzioni aggiuntive di staff, collocato in posizione di comando presso altri Enti, dipendenti con numero di giorni lavorati inferiore a 40, personale in extramoenia

Non sono stati sottoposti a valutazione i dipendenti che, alla data del 31/12/2024, non avevano raggiunto almeno i 40 giorni lavorativi nell'anno, il personale comandato presso altri Enti e il personale religioso, nonché i non aventi diritto non essendo a rapporto esclusivo. Il numero complessivo delle schede di valutazione al netto nel 2024 è **stato di 2566**, corrispondente al numero di schede di valutazione attribuite ai dipendenti in relazione ai periodi di permanenza nei CdR di assegnazione in corso d'anno, di queste schede 185 non sono stati soggetti a valutazione in quanto si riferivano a dipendenti che, alla data del 31/12/2024, non avevano raggiunto almeno i 40 giorni lavorativi nell'anno nel CdR, il personale comandato presso altri Enti e il personale religioso, nonché i non aventi diritto non essendo a rapporto esclusivo. Si ricorda che quello di assegnazione degli obiettivi individuali è un processo dinamico che si sviluppa nell'arco dell'anno tanto in relazione agli spostamenti del personale fra CdR quanto in relazione alle nuove risorse acquisite.

I punteggi della valutazione evidenziano una netta prevalenza del range "100 – 90%.

3. Risorse, efficienza ed economicità

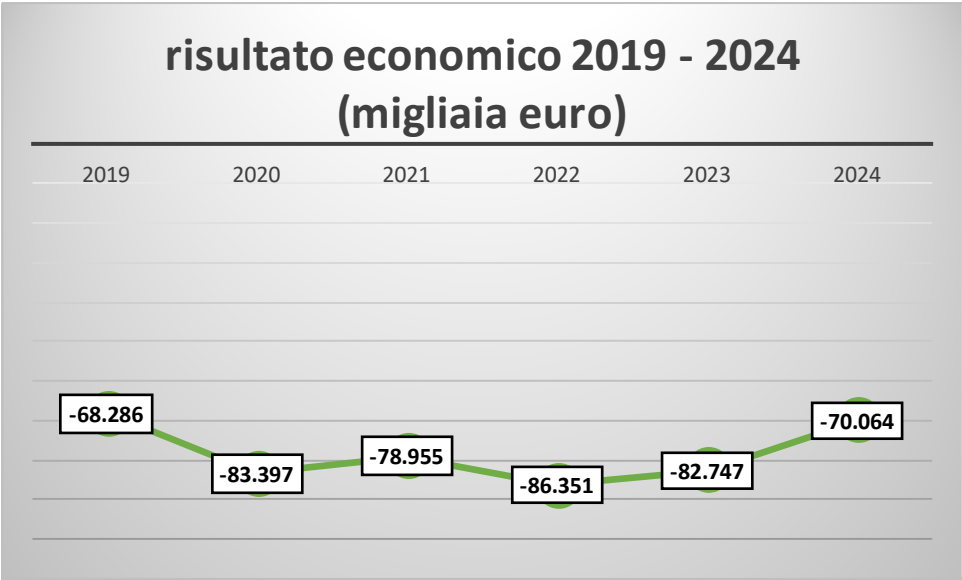
Bilancio Consuntivo provvisorio (migliaia di euro) (Fonte dati: UOC Economico Finanziaria e Patrimoniale)

ID	CONTO ECONOMICO	Consuntivo 2023	BEP 2024	Consuntivo 2024	Delta consuntivo 2024 vs BEP 2024	variazione%
A1	Contributi F.S.R.	32.506.992	23.475.117	34.224.568	10.749.451	46%
A2	Saldo Mobilità	152.710.488	153.968.887	160.292.884	6.323.997	4%
A3	Entrate Proprie	9.157.180	10.141.086	8.963.652	-1.177.434	-12%
A4	Saldo Intramoenia	2.043.676	2.514.700	1.872.063	-642.637	-26%
A5	Rettifica Contributi c/esercizio per destinazione ad	-3.341.552	-3.600.000	-1.760.454	1.839.546	-51%
A6	Saldo per quote inutilizzate contributi vincolati	-1.462.598	100.000	608.889	508.889	509%
A	Totale Ricavi Netti	191.614.185	186.599.790	204.201.602	17.601.812	9%
B1	Personale	140.304.840	145.005.238	134.194.037	-10.811.201	-7%
B2	Prodotti Farmaceutici ed Emoderivati	31.918.802	34.037.000	36.081.710	2.044.710	6%
B3	Altri Beni E Servizi	81.987.514	93.027.370	80.262.434	-12.764.936	-14%
B4	Ammortamenti E Costi Capitalizzati	0	0	0	0	0%
B5	Accantonamenti	10.354.874	9.070.555	13.136.270	4.065.715	45%
B6	Variazione Rimanenze	-46.489	0	-1.355.659	-1.355.659	0%
B	Totale Costi Interni	264.519.540	281.140.163	262.318.793	-18.821.370	-7%
C1	Medicina Di Base	0	0	0	0	0%
C2	Farmaceutica Convenzionata	0	0	0	0	0%
C3	Prestazioni Da Privato	566.333	540.000	607.395	67.395	12%
C	Totale Costi Esterni	566.333	540.000	607.395	67.395	12%
D	Totale Costi Operativi (B+C)	265.085.874	281.680.163	262.926.188	-18.753.975	-7%
E	Margine Operativo (A-D)	-73.471.689	-95.080.373	-58.724.587	36.355.787	-38%
F	Totale Componenti Finanziarie e Straordinarie	10.056.056	12.990.783	11.339.760	-1.651.022	-13%
G	Risultato Economico (E-F)	-83.527.745	-108.071.156	-70.064.347	38.006.809	-35%

Costi della produzione, andamento 2019 – 2024 (Fonte dati: UOC Economico Finanziaria e Patrimoniale – elaborazione UOC Programmazione e Controllo di Gestione)



Risultato economico 2019 – 2024 (Fonte dati: UOC Economico Finanziaria e Patrimoniale–elaborazione UOC Programmazione e Controllo di Gestione)



Il Risultato economico fa registrare un decremento del disavanzo di esercizio dovuto all'incremento del valore della produzione che ha bilanciato l'incremento dei costi di produzione rispetto all' incremento di valore della produzione.

Costi di beni e servizi 2019 - 2024 (migliaia di euro) (Fonte dati: UOC economico finanziaria e patrimoniale – elaborazione UOC Programmazione e Controllo di Gestione)

	2019	2020	2021	2022	2023	2023
Totale acquisto Beni	61.537	64.736	61.325	60.240	61.010	65.551
Totale acquisto Servizi	43.189	46.525	45.519	51.506	51.375	50.350
Totale costo personale	126.227	136.630	141.642	139.059	140.106	133.996

Costo del personale 2019- 2024 (migliaia di euro)(Fonte dati: UOC economico finanziaria e patrimoniale– elaborazione UOC Programmazione e Controllo di Gestione)

Tipologia personale	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dirigenti medici	54.245	57.393	59.924	57.831	58.645	55.972
Dirigenti ruolo sanitario non medico	1.717	2.152	2.483	2.637	3.135	3.377
Comparto ruolo sanitario	57.140	62.002	62.336	62.704	62.870	60.452
Dirigenti altri ruoli	1.496	1.633	1.581	1.540	1.600	1.484
Comparto altri ruoli	11.630	13.450	15.318	14.347	13.856	12.710
TOTALE	126.227	136.630	141.642	139.059	140.106	133.996

4. Pari opportunità e bilancio di genere

Pari opportunità e bilancio di genere

L'AOSGA con deliberazioni n. 920/CS del 07/11/2024 e n. 5/CS del 13/01/2025 ha rivisitato la composizione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.),

Qualità

Gli standard di qualità in termini generali sono individuati ed illustrati nell'ambito della Carta dei Servizi, disponibile sul sito istituzionale. Vengono effettuate indagini di Customer Satisfaction attraverso interviste di persona e telefoniche relativamente alla attività di ricovero presso i reparti di degenza, i cui risultati sono disponibili sul sito istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente. La funzione di tutela è regolarmente svolta dall'URP, anche sulla base delle procedure individuate e descritte nel regolamento per la gestione ed il trattamento degli esposti, disponibile sul sito nella sezione Tutela. Alla luce dei risultati ottenuti attraverso le indagini di Customer Satisfaction e dalla analisi dei reclami pervenuti all'URP, non si è finora ritenuto necessario revisionare gli standard di qualità.

Benessere organizzativo

Nel 2024 non si è potuto procedere all'effettuazione dell'indagine causa il rinnovo dei vertici aziendali, tuttavia è stata progettata l'indagine per il 2025.

Assume rilevanza primaria, nella missione istituzionale dell'Azienda, la formazione (di base, avanzata e continua) dei professionisti nell'assistenza.

5. Il processo di redazione della Relazione sulla Performance

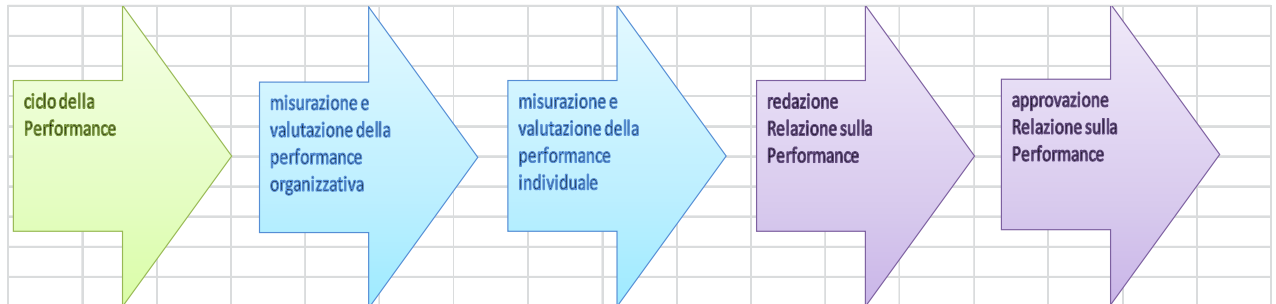
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Alla realizzazione della Relazione, che materialmente è stata predisposta dalla U.O.C. Programmazione e Controllo di Gestione, individuata da questa Azienda quale struttura tecnica di supporto all'OIV, hanno collaborato le U.O.C / U.O.S.D coinvolte ratione materiae mediante l'invio della documentazione necessaria.

Processo di redazione della Relazione – fasi

Il Direttore Generale, coadiuvato dalla struttura di staff Programmazione e Controllo di Gestione, predispone lo schema di relazione.

L'OIV, ai sensi dell'art. 14 comma 4lett. C, d.lgs n. 150/2009, la valida e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale nell'Area Amministrazione Trasparente.



Ciclo della Performance – tempistiche

attività	2024												2025					
	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic	gen	feb	mar	apr	mag	giu
avvio del processo di elaborazione degli obiettivi strategici e operativi - individuazione dei CdR																		
predisposizione delle linee di indirizzo strategico																		
approvazione del PIAO																		
predisposizione degli obiettivi operativi e relativi indicatori																		
negoiazione con i CdR assegnazione degli obiettivi e firma delle schede																		
avvio ciclo performance individuale																		
consuntivazione performance organizzativa e chiusura individuale																		
relazione sulla performance e validazione OIV																		

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Nel 2024 l'allineamento fra la assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale che aveva raggiunto livelli ottimali negli anni precedenti ha conosciuto un

disallineamento legato agli avvicendamenti al vertice aziendale, fattore che non ha inficiato la correttezza del processo e la coerenza degli obiettivi organizzativi e individuali.

Per il ciclo della performance 2025 l'Azienda gli obiettivi aziendali sono:

1. confermare il rispetto delle tempistiche del ciclo della performance organizzativa ed individuale;
2. sperimentare la gestione della performance organizzativa su piattaforma informatica;
3. migliorare gli indicatori di valutazione

Inoltre, nei primi mesi del 2025 l'AOSGA ha approvato un nuovo Regolamento SMVP e del ciclo della performance che risponda alle esigenze di valutazione continua e a 360° del personale.

Allegato 1 obiettivi DG
Allegato 2 punteggi CdR

Roma, 27/06/2025

Il Direttore Generale
Maria Paola Corradi