

REGIONE SICILIA
Azienda Ospedaliera
di Rilievo Nazionale e di Alta Specializzazione
"GARIBALDI"
Catania

DELIBERAZIONE N. 721 del 25 NOV. 2019

Oggetto: Approvazione della Relazione Annuale sulla Performance anno 2018. Modifica ed integrazione deliberazione n. 260 del 1° luglio 2019.

Proposta N. _____ del _____

L'istruttore
Il Collaboratore Amministrativo
Dott. Nicolò Romano

Il Responsabile del Procedimento
Il Collaboratore Amministrativo
Dott. Nicolò Romano

Registrazione Contabile

Budget Anno	Conto	Importo	Aut.
Budget Anno	Conto	Importo	Aut.

NULLA OSTA, in quanto conforme alle norme di contabilità

Il Dirigente Responsabile
Settore Economico Finanziario e Patrimoniale
(dott. Giovanni Luca Roccella)

Nei locali della sede legale dell'Azienda, Piazza S. Maria di Gesù n. 5, Catania,

il Direttore Generale, dott. Fabrizio De Nicola,
nominato con Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 196 del 04.04.2019

con l'assistenza del Segretario, dott. _____ ha adottato la seguente deliberazione
Dott.ssa Maria Antonietta Li Calzi

IL DIRETTORE GENERALE

RICHIAMATE le disposizioni di cui all'art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009, così come modificate dal D. Lgs. n. 74/2017, ove è previsto che le amministrazioni approvino la Relazione annuale sulla performance che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, ai fini della successiva pubblicazione sul proprio sito istituzionale;

VISTE le “Linee guida per la Relazione annuale sulla performance” n. 3 del novembre 2018, diramate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la finalità di fornire indicazioni in merito alla modalità di redazione della relazione annuale ed alle modalità di validazione della stessa da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione;

VISTA la deliberazione n. 260 del 1° luglio 2019 con la quale si è proceduto alla approvazione della Relazione Annuale sulla performance anno 2018, di cui al richiamato art. 10 c. 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2019 e *smi*;

RILEVATO che la predetta Relazione risultava carente - a causa della assenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione, in fase di ricostituzione e, pertanto, nella conseguente impossibilità dell'avvio del relativo percorso di valutazione di competenza dello stesso organismo - della parte in cui venivano evidenziati i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, limitandosi la stessa ad una mera descrizione del contesto di riferimento e dei dati di attività relativi all'anno 2018;

ATTESO CHE la carenza di un processo di valutazione definito, con relativa rendicontazione dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, non consentiva l'erogazione dei premi di risultato e di produttività al personale dirigente e non, per mancanza dei presupposti normativi dettati dal D. Lgs 150/2009 e *smi* e, in conseguenza, l'Amministrazione si riservava, con la richiamata deliberazione n. 260/2019, di procedere alla integrazione della stessa agli esiti della verifica dei risultati come attestati dall'allora costituendo Organismo Indipendente di Valutazione;

ATTESO CHE:

- con deliberazione n. 349 del 25 luglio 2019 è stato costituito l'Organismo Indipendente di valutazione dell'ARNAS “Garibaldi” e che lo stesso si è insediato in data 2 settembre 2019;
- che all'atto del suo insediamento l'O.I.V. ha tempestivamente avviato l'attività di verifica e di valutazione, di propria competenza, relativamente alla performance organizzativa ed individuale relativa all'anno 2018, con particolare riferimento ai risultati conseguiti da parte

delle articolazioni organizzative aziendali (Unità Operative Complesse ed Unità Operative Semplici Dipartimentali) rispetto agli obiettivi assegnati;

CONSIDERATO che, agli esiti della suddetta procedura di valutazione, che ha consentito di poter incrociare la performance complessiva dell'azienda con quella delle singole strutture che la compongono, è stata redatta la nuova Relazione annuale sulla performance anno 2018 dove vengono riportati, fra l'altro, i risultati conseguiti da ciascuna struttura destinataria degli obiettivi di budget anno 2018 rispetto agli obiettivi assegnati;

PRECISATO che la Relazione annuale sulla Performance anno 2018, adottata con il presente provvedimento e costituente parte integrante dello stesso, rappresenta il momento finale del Ciclo della performance, costituendo il documento in cui viene, fra l'altro, rappresentata la misura degli esiti degli obiettivi strategici e/o operativi definiti per l'anno 2018 nel Piano della Performance 2018-2020, adottato con la deliberazione n. 178 del 14/02/2018 che ha rappresentato il momento di avvio del ciclo;

PRECISATO altresì che la presente Relazione sulla performance integra e sostituisce – per le motivazioni in precedenza richiamate - la precedente “Relazione sulla performance anno 2018”, adottata con deliberazione del Direttore Generale n. 260 del 1° luglio 2019 e, riportando gli esiti della valutazione della performance organizzativa delle singole strutture e della performance individuale, consente di poter procedere alla liquidazione della retribuzione di risultato e dei premi di produttività per l'anno 2018 sulla base degli esiti della valutazione stessa;

PRECISATO che la presente Relazione annuale sulla performance dovrà essere validata dall'Organismo indipendente di Valutazione e pubblicata sul sito aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente, ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett. c) d.lgs. 150/2009;

RITENUTO, pertanto, di approvare la “Relazione sulla performance anno 2018”, nel testo allegato che costituisce parte integrante del presente provvedimento;

Con il parere favorevole del Direttore Amministrativo e Sanitario

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa, che qui vanno intesi ripetuti e trascritti:

1. Approvare la “Relazione sulla performance anno 2018”, nel testo allegato che costituisce parte integrante del presente provvedimento;
2. Trasmettere il presente provvedimento all’Organismo Indipendente di Valutazione ai fini della validazione e successiva pubblicazione sul sito istituzionale;
3. Dare mandato alle competenti Direzioni ed Uffici di provvedere, in conseguenza, alla liquidazione della Retribuzione di Risultato e dei Premi di Produttività anno 2018, tenuto conto dei risultati di *performance* organizzativa ed individuale raggiunti, come riportati nella Relazione annuale sulla Performance anno 2018 di cui al presente provvedimento.

Munire il presente atto della clausola di immediata esecuzione.

Il Direttore Amministrativo
(dott. Giovanni Annino)

Il Direttore Sanitario
(dott. Giuseppe Giammanco)

Il Direttore Generale
(Dott. Fabrizio De Nicola)

Il Segretario
d.ssa Maria Antonietta Li Calzi

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo dell'Azienda il giorno

..... e ritirata il giorno

L'addetto alla pubblicazione

.....

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo della Azienda dal..... al

..... - ai sensi dell'art.65 L.R. n.25/93, così come sostituito dall'art.53 L.R. n.30/93 - e contro la stessa non è stata prodotta opposizione.

Catania.....

Il Direttore Amministrativo

.....

Inviata all'Assessorato Regionale della Salute il

Prot. n.

Notificata al Collegio Sindacale il

Prot. n.

La presente deliberazione è esecutiva:

- ☒ immediatamente
- ☐ perché sono decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione
- ☐ a seguito del controllo preventivo effettuato dall'Assessorato Regionale per la Sanità:
 - a. nota di approvazione prot. n. del.....
 - b. per decorrenza del termine

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

anno 2018

[art. 10 comma 1 lett. b) Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150]

Indice

1. Presentazione della Relazione.....	3
2. Analisi del contesto e delle risorse.....	4
2.1 Il contesto esterno di riferimento	4
2.1.1 Profilo demografico.....	4
2.1.2 Dati economici	6
2.1.3 Dati epidemiologici	7
2.2 L'Amministrazione	10
2.2.1 Missione ed Organizzazione	10
2.2.2 Personale.....	11
2.2.3 Risultati di attività raggiunti.....	13
2.2.4 Situazione finanziaria.....	14
2.2.5 Pari opportunità e Bilancio di genere	16
2.2.6. Il coinvolgimento dei Cittadini (<i>comma 4-bis dell'art. 14 del d.lgs. 150/2009</i>)	17
3. La Performance Organizzativa e Individuale. Risultati.	19
3.1. Gli Obiettivi annuali e la Performance Organizzativa Aziendale	19
3.2 La Performance Organizzativa delle Strutture Aziendali.....	21
3.4 La Performance Individuale	29
4. Il processo di redazione della Relazione sulla performance.....	33

1. Presentazione della Relazione

La "Relazione sulla Performance" è il documento previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo 27 Ottobre 2009 n. 150 e s.m.i. e redatto in conformità alla *soft regulation* dell'ANAC e del Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso cui vengono messi a disposizione di tutti coloro che sono portatori di interessi (cittadini, utenti, organizzazioni di consumatori, organizzazioni del terzo settore, ecc...) dati ed informazioni relativi all'organizzazione, ai servizi erogati, alle risorse utilizzate ed, in particolare, la tipologia e la quantità delle prestazioni sanitarie erogate ed i dati relativi ai risultati organizzativi ed individuali ottenuti dalle Unità Operative aziendali rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate per l'anno 2018.

La Relazione sulla Performance persegue una duplice finalità:

- costituire uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente;
- costituire uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti, con le relative cause, rispetto agli obiettivi programmati.

La Relazione viene redatta agli esiti della procedura di valutazione della performance organizzativa delle macro-articolazioni organizzative aziendali (strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale) da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione, costituito con deliberazione n. 349 del 25 luglio 2019 ed insediatosi il 2 settembre 2019, con particolare riferimento ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, in termini di connessione relazionale tra la performance complessiva dell'azienda e quella delle singole strutture che la compongono.

Essa rappresenta il momento finale di rendicontazione nell'ambito del Ciclo della Performance, costituendo il documento in cui viene, fra l'altro, rappresentata la misura degli esiti degli obiettivi strategici e/o operativi definiti per l'anno 2018 nel Piano della Performance 2018-2020, adottato con la deliberazione n. 178 del 14/02/2018 che ha rappresentato il momento di avvio del ciclo.

La presente Relazione sulla performance integra e sostituisce la precedente "Relazione sulla performance anno 2018", adottata con deliberazione del Direttore Generale n. 260 del 1° luglio 2019.

La Relazione contiene, in particolare, la descrizione dell'Azienda in termini di contesto esterno, contesto interno, competenze, attività che in essa si svolgono, tipologia di prestazioni

erogate, obiettivi (operativi e strategici) da perseguire, indicatori e target su cui si basa la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della Performance anno 2018 nonché i risultati conseguiti dall'Azienda nel suo complesso nonché dalle singole articolazioni aziendali.

Occorre rilevare che la Relazione sulla Performance 2018 dell'ARNAS "Garibaldi", così come integrata e definitivamente elaborata con il presente documento, viene adottata da una *governance* aziendale diversa da quella del 2018 e con riferimento – peraltro – ad un contesto (2018) caratterizzato, per l'intero arco dell'anno, da una gestione commissariale con poteri gestionali limitati all'ordinaria amministrazione e, pertanto, senza alcuna leva strategica a disposizione del *management* e costituisce uno strumento di miglioramento gestionale in ragione del quale l'ARNAS potrà riprogrammare obiettivi e risorse, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno 2018 e migliorando gli elementi sui quali sviluppare progressivamente il funzionamento del Ciclo della Performance.

Ai fini della trasparenza amministrativa, la Relazione è resa disponibile e scaricabile *online* sul sito istituzionale dell'Azienda, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Performance", così come previsto dalla normativa vigente. Essa sarà inoltre sottoposta, come previsto dall'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 6 del D.Lgs. 150/2009 s.m.i., all'Organismo Indipendente di Valutazione ai fini della sua validazione.

2. Analisi del contesto e delle risorse

2.1 Il contesto esterno di riferimento

2.1.1 Profilo demografico

Catania e la sua città metropolitana sono le aree geografiche, poste nella parte orientale della Sicilia, sulle quali incide l'attività di assistenza sanitaria di base e di alta specializzazione svolta dall'ARNAS Garibaldi.

Provincia	Numero Comuni	Popolazione residente	Superficie in Km ²	Densità abitanti per Km ²
Catania	58	1.107.702	3.574	312,5

Figura 1: Popolazione residente Provincia di Catania (anno 2018)

Il contesto urbano della sola città di Catania conta su una estensione territoriale di 180,88 km², una densità abitativa di 1.739,00 ab./km² e una popolazione residente di 311.584 abitanti al 31/12/2018.

L'attuale struttura demografica, correlata al declino generalizzato della fecondità, è caratterizzata da un leggero, anche se costante, decremento della popolazione residente.

Popolazione totale al 31/12/2016	Popolazione totale al 31/12/2017	Popolazione totale al 31/12/2018	Variazione 2016-2018	Variazione % 2016-2018	Numero famiglie	Media componenti per famiglia
313.396	311.620	311.584	- 1.812	- 0,60 %	115.065	2,70

Figura 2: Andamento demografico della popolazione residente

E' inoltre caratterizzata da una prevalenza (costante da diversi anni) della componente femminile rispetto a quella maschile.

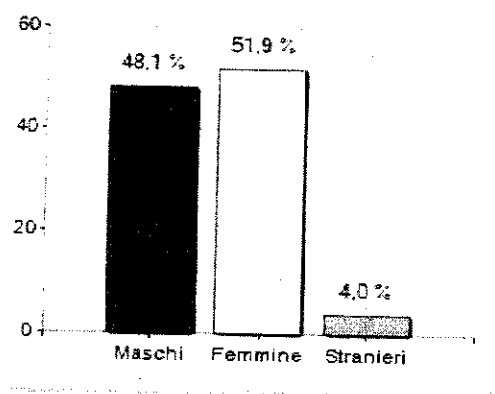


Figura 3: Composizione per sesso della popolazione

I principali indicatori demografici riguardanti la città di Catania sono riportati nella tabella seguente, con riferimento all'anno 2018:

Città	% pop. 0-14 anni	% pop. 15-64 anni	% pop. 65 anni e più	Indice di vecchiaia	Tasso di natalità	Età media
Catania	14,2	64,7	21,4	148,6	8,9	43,3

Figura 4: Indicatori strutturali della popolazione residente

Dalla superiore tabella si evince come la più ampia incidenza demografica è ravvisabile nella fascia di età che va tra i 15 anni e i 65 anni, corrispondente al 66,2% della popolazione residente. Si ravvisa, tuttavia, negli anni recenti un incremento costante della % di popolazione appartenente alla fascia 65 anni e più (+1,5% tra il 2015 e il 2018), con un conseguente incremento del relativo indice di vecchiaia (22,5 anni in più rispetto al 2010), evidenziando pertanto un progressivo invecchiamento della popolazione residente.

Quest'ultimo aspetto ha determinato una età media della popolazione residente anch'essa crescente, pari a 43,3 anni (3,9 anni in più rispetto al 2002) e rappresenta una delle cause del maggior ricorso ai servizi sanitari, come testimonia l'affluenza sempre più costante di pazienti *over 65* al pronto soccorso.

Allo stesso tempo si registra una riduzione del numero delle nascite. In particolare nel 2018 il tasso di natalità è stato pari a 8,9 per mille abitanti contro la media nazionale di 7,6 nati ogni mille abitanti.

2.1.2 Dati economici

Quanto agli aspetti socio economici relativi alla popolazione di riferimento che, come noto, hanno un consistente effetto sull'accesso al servizio sanitario, sugli esiti di salute e sulla qualità dell'assistenza, al 31/12/2018 il tasso di disoccupazione della Provincia di Catania si è attestato al 18,9%, inferiore alla media regionale pari al 21,4% ma ancora superiore al valore di riferimento nazionale, pari al 11,9%.

L'incidenza maggiore riguarda la fascia di età 15-29 anni (giovani che non lavorano e non sono impegnati con gli studi o con programmi formativi) dove, nella Provincia di Catania, si è registrato un tasso di disoccupazione pari al 40%, notevolmente superiore rispetto al dato nazionale pari al 26%.

Considerando i dati diffusi dal Ministero dell'Economia sull'imponibile medio pro capite dichiarato nelle denunce del 2018 e, quindi, relativo ai redditi prodotti nel 2017, la Regione siciliana si configura quale terzultima regione per reddito imponibile medio più basso: al suo interno, la provincia di Catania può essere considerata il territorio delle contraddizioni, in quanto le prime quattro posizioni della classifica regionale sono rappresentate dalle città di San Gregorio (con un reddito imponibile pro capite pari a 23.654 euro), Sant'Agata Li Battiati (23.563), Aci Castello (21.484) e Tremestieri etneo (20.621) e, nel territorio catanese, si rinviene il comune più povero, rappresentato da Mazzarrone (con un reddito imponibile pro capite pari a 8.154 euro).

La città di Catania presenta un reddito imponibile pro capite pari a 18.123 euro, inferiore rispetto alla media nazionale pari a 21.804 euro pro capite.

2.1.3 Dati epidemiologici

Dal punto di vista sanitario, si riportano alcuni dati epidemiologici significativi oggetto dell'elaborazione 2018 dell'Assessorato Regionale della Salute - Dipartimento per le attività sanitarie ed osservatorio epidemiologico.

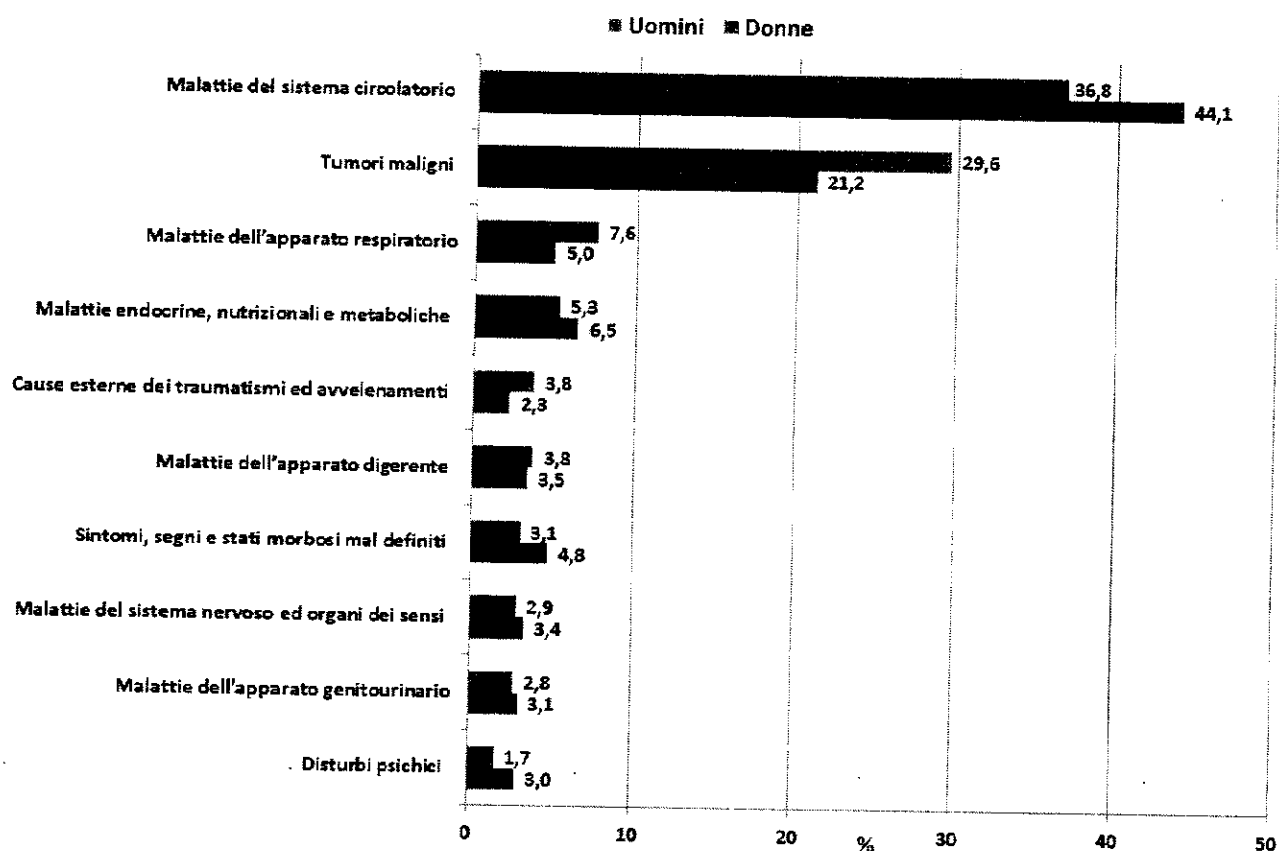


Figura 5: Mortalità in Sicilia per i primi 10 gruppi di cause su dati 2009 - 2017

MORTALITA' PER GRANDI GRUPPO DI CAUSE						
	Grandi Categorie - Uomini	Num. medio annuale di decessi	Mortalità %	Grandi Categorie - Donne	Num. medio annuale di decessi	Mortalità %
1	Malattie dell'apparato circolatorio	1806	38,8	Malattie dell'apparato circolatorio	2149	46,6
2	Tumori maligni	1373	29,5	Tumori maligni	1036	22,5
3	Malattie dell'apparato respiratorio	305	6,6	Malattie endocrine, metaboliche, immunitarie	287	6,2

4	Malattie endocrine, metaboliche, immunitarie	226	4,9	Stati morbosi maldefiniti	216	4,7
5	Cause accidentali	223	4,8	Malattie dell'apparato respiratorio	199	4,3
6	Malattie dell'apparato digerente	207	4,5	Malattie dell'apparato digerente	180	3,9
7	Stati morbosi maldefiniti	153	3,3	Cause accidentali	132	2,9
8	Malattie del sistema nervoso	110	2,4	Malattie del sistema nervoso	132	2,9
9	Malattie dell'apparato genito-urinario	108	2,3	Malattie dell'apparato genito-urinario	116	2,5
10	Malformazioni congenite e cause perinatali	40	0,9	Disturbi psichici	54	1,2
11	Tumori benigni	34	0,7	Malformazioni congenite e cause perinatali	30	0,7
12	Disturbi psichici	32	0,7	Tumori benigni	28	0,6
13	Malattie del sangue	15	0,3	Malattie del sangue	21	0,5
14	Malattie infettive	13	0,3	Malattie osteomuscolari e del connettivo	14	0,3
15	Malattie osteomuscolari e del connettivo	4	0,1	Malattie infettive	14	0,3
16	Malattie della pelle e del sottocutaneo	2	0,0	Malattie della pelle e del sottocutaneo	3	0,1
17	Complicanze della gravidanza / parto	0	0,0	Complicanze della gravidanza / parto	1	0,0
	Tutte le cause	4651	100	Tutte le cause	4613	100

Figura 6: Mortalità Provincia di Catania per grandi gruppi di cause su dati 2009 - 2017

L'analisi della distribuzione della mortalità per grandi categorie diagnostiche evidenzia come la prima causa di morte in Sicilia - così come nella provincia di Catania - sia costituita dalle malattie del sistema circolatorio che sostengono, da sole, quasi la metà dei decessi nelle donne e insieme alla seconda causa, i tumori, più dei 2/3 dei decessi avvenuti negli uomini; la terza causa di decesso negli uomini è rappresentata dalle malattie respiratorie, mentre nelle donne dalle malattie metaboliche ed endocrine (per la quasi totalità rappresentate dal diabete).

In base ad una metodologia di confronto rispetto ai dati riferiti al sistema Paese, sulla base dei dati ISTAT con ultimo aggiornamento disponibile relativo all'anno 2015, il tasso di mortalità per tutte le cause sopra evidenziate in entrambi i sessi risulta più elevato rispetto al valore nazionale (uomini 105,4 vs 98,8 /10.000; donne 74,9 vs 66,7 /10.000).

Riguardo alle singole cause, valori superiori rispetto al contesto nazionale si riscontrano in entrambi i sessi per il tumore del colon retto, per il diabete, per le malattie del sistema circolatorio con particolare riferimento ai disturbi circolatori dell'encefalo e alle malattie ischemiche del cuore. Per il solo genere maschile, valori superiori si osservano per le malattie dell'apparato respiratorio; mentre, per il solo genere femminile, si segnala il tumore della mammella, i traumatismi e gli avvelenamenti.

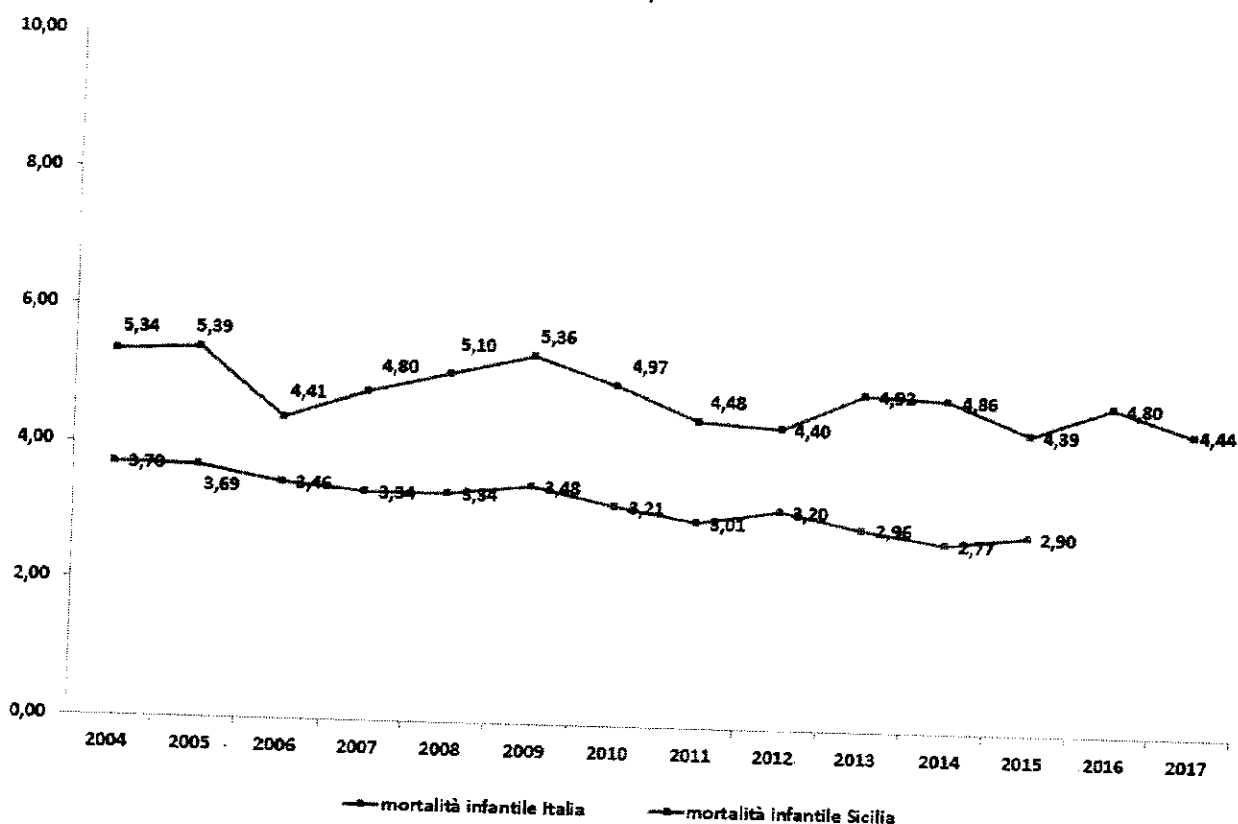


Figura 7: Mortalità Infantile in Sicilia (su dati 2004 - 2017) e in Italia (su dati 2004 - 2015)

Nel periodo analizzato (2004-2017), l'andamento della mortalità infantile in Sicilia mostra complessivamente una riduzione nel tempo con tassi che variano dal 5,3‰ del 2004 al 4,4‰ del 2017: malgrado sia rilevabile in ambito regionale un sensibile miglioramento, tuttavia si riscontrano livelli del tasso più elevati rispetto alla media nazionale.

Nella provincia di Catania, nel 2017, si è registrato un tasso di mortalità infantile pari a 4,6 morti per 1.000 nati vivi, in linea con i dati regionali, ma è un dato conoscitivo più alto rispetto al tasso di mortalità infantile italiano.

SPERANZA DI VITA						
Speranza di vita	2001		2010		2017	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Catania	76,1	80,8	78,5	83,2	79,4	83,5
Sicilia	76,8	81,4	78,7	83,1	79,5	83,7
Italia	76,9	82,8	79,2	84,3	80,1	84,6

Figura 8: Speranza di vita

Nel 2017, l'aspettativa di vita alla nascita in Sicilia è pari a 79,5 anni tra gli uomini e di 83,7 anni per le donne, in linea con i dati della provincia di Catania, in cui si registra una speranza di vita pari a 79,4 anni per gli uomini e a 83,5 anni per le donne.

Rispetto alla serie storica degli ultimi 15 anni, tale valore risulta aumentato prevalentemente tra gli uomini, con un + 3,5% in Sicilia e un + 4,3% nella provincia di Catania, piuttosto che tra le donne, in cui si registra un incremento del 2,9% in Sicilia e del 3,3% nella provincia di Catania.

Tale allungamento della speranza di vita registrato nella popolazione della Sicilia ha determinato la crescita della quota di anziani, come evidenziato al paragrafo 2.1.1.

2.2 L'Amministrazione

2.2.1 Missione ed Organizzazione

L'ARNAS Garibaldi è un'azienda sanitaria pubblica, senza finalità di lucro, ad alto livello di specializzazione, deputata ad assicurare l'accoglienza, il conforto umano ed il trattamento clinico-assistenziale più appropriato a tutte le persone che ad essa si rivolgono per i trattamenti in emergenza\urgenza o in quanto portatrici di bisogni di salute in fase acuta nonché di patologie ad alta complessità o croniche o inguaribili.

Nella missione istituzionale dell'ARNAS, riveste ruolo centrale - attribuito dalla programmazione sanitaria regionale - l'organizzazione dei servizi di più elevato livello nel campo dell'oncologia e dell'area materno-infantile. Su tale aspetto della *mission* aziendale, oltre che seel D.E.A. di II° livello, si concentrano le strategie e le azioni della nuova direzione aziendale.

L'organizzazione aziendale per l'anno 2018 fa riferimento all'Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 513 del 30/06/2017, approvato dall'Assessorato alla Salute della Regione

Sicilia con il D.A. n. 1098 del 01/06/2017 e redatto nel rispetto del documento di riordino della rete ospedaliera approvato dalla Regione Sicilia con il D.A. n. 629 del 31/03/2017. Sulla scorta del suddetto provvedimento di organizzazione, l'articolazione organizzativa dell'ARNAS Garibaldi è quella di seguito numericamente rappresentata.

Strutture	Previste in Atto aziendale
Dipartimenti Sanitari	6
Dipartimenti Amministrativi	1
Strutture Complesse Sanitarie con posti letto	26
Strutture Complesse Sanitarie senza posti letto	10
Strutture semplici sanitarie a valenza dipartimentale	47
Strutture semplici sanitarie articolazioni interne di strutture complesse sanitarie	
Strutture Complesse Amministrative	5
Strutture Complesse Staff	1
Strutture semplici articolazioni interne di strutture complesse amministrative	1
Strutture semplici Staff	12

Figura 9: Prospetto numerico organizzazione ARNAS Garibaldi

2.2.2 Personale

Si riportano qui di seguito i dati relativi al personale in forza all'ARNAS Garibaldi, al 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'ultimo triennio 2016/2018.

Personale in servizio		
Anno	Categoria	Totale
2016	Dirigenti Medici	495
	Dirigenti non Medici	35
	Comparto	1.539
	Tot.	2.069
2017	Dirigenti Medici	511
	Dirigenti non Medici	40
	Comparto	1.561
	Tot.	2.112
2018	Dirigenti Medici	513
	Dirigenti non Medici	46
	Comparto	1.518
	Tot.	2.077

Figura 10: Riepilogo generale personale

L'ARNAS "Garibaldi" svolge in atto la sua attività istituzionale su due Presidi ospedalieri. P.O. "Garibaldi-Nesima" (Via Palermo, 636 - 95122 Catania)

Il Presidio Ospedaliero "Garibaldi-Nesima" è sede del Dipartimento Oncologico di Terzo livello. Le prestazioni sanitarie oncologiche erogate dalle strutture afferenti al Dipartimento

si caratterizzano per multidisciplinarietà, complessità e peculiarità oncologica, con collaborazioni nel campo della ricerca e della formazione.

Il Presidio è inoltre sede del Dipartimento Materno-Infantile con la presenza dei pronti soccorsi ostetrico e pediatrico.

Trovano infine allocazione, all'interno del presidio, ulteriori discipline chirurgiche e mediche di media ed elevata specialità, il Centro di riferimento nazionale per la Tiroide, il dipartimento per Immagini con Servizio di radiologia Interventistica, oltre alle strutture ed ai servizi sanitari di supporto.

P.O. "Garibaldi-Centro" (Piazza S.M. del Gesù, 5 - 95126 Catania)

Il Presidio Ospedaliero "Garibaldi Centro" accoglie il Dipartimento di Emergenza ed Accettazione (DEA di II° livello) con le relative strutture a specialità mediche e chirurgiche ed i servizi di supporto. All'interno del P.O. "Garibaldi Centro" trovano altresì allocazione la sede legale dell'Ente e gli Uffici Amministrativi e Tecnici.

Considerando entrambi i Presidi Ospedalieri e ferme restando le variazioni agli stessi che verranno apportate a seguito della rimodulazione della nuova rete ospedaliera di cui al Decreto Assessoriale 22 del 12 gennaio 2019, alla data del 31/12/2018 l'ARNAS "Garibaldi" dispone di n. 623 posti letto così distribuiti:

Presidio Ospedaliero	Posti Letto Regime Ordinario	Posti Letto Intramoenia	Posti Letto Regime Day Hospital	Posti Letto Totali
Garibaldi - Centro	161	4	26	191
Garibaldi - Nesima	356	17	59	432
Totale	517	21	85	623

Figura 11: Posti letto

2.2.3 Risultati di attività raggiunti

Sul fronte dell'attività sanitaria erogata, i risultati raggiunti nell'anno 2018 sono rappresentati attraverso le tabelle di seguito riportate.

ACCESSI E PRESTAZIONI DI PRONTO SOCCORSO

Accessi	P.S. Generale				P.S. Ostetrico				P.S. Pediatrico			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Codice bianco	5.015	3.840	3.366	2.207	218	370	417	464	1.573	1.108	1.558	1.227
Codice verde	39.943	38.885	39.507	31.243	12.782	11.471	12.399	11.507	29.037	30.495	29.792	28.501
Codice giallo	14.077	14.388	14.341	23.782	101	1.226	1.106	870	2.823	2.086	2.331	2.297
	959	1.088	1.325	2.213	3	59	15	11	9	9	20	14
Totale 12 mesi	59.994	58.243	58.539	59.445	13.104	13.126	13.937	12.852	33.442	33.698	33.701	32.039

Figura 12: Accessi Pronto Soccorso

Prestazioni	P.S. Generale				P.S. Ostetrico				P.S. Pediatrico			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Totale 12 mesi	435.669	703.698	710.917	848.611	29.033	39.275	47.213	53.892	74.987	86.583	89.999	95.499

Figura 13: Prestazioni Pronto Soccorso

Gli accessi al pronto soccorso (considerando le tre tipologie di P. S. attive presso l'ARNAS Garibaldi) nell'anno 2018 sono stati 104.336, cui sono corrisposte 998.002 prestazioni complessive eseguite.

ATTIVITA' AMBULATORIALE

	2016	2017	2018
Valore prestazioni	19.505.232 €	19.174.620 €	20.489.072 €
Numero prestazioni	1.221.862	1.267.357	1.418.140

Figura 14: Attività ambulatoriale

Complessivamente, nel 2018, presso l'ARNAS Garibaldi sono state eseguite 1.418.140 prestazioni ambulatoriali, rivolte sia all'utenza interna che esterna, per un valore complessivo pari a 20.489.072 euro.

INDICATORI DI ATTIVITA' DEI DATI RELATIVI AGLI INDICI OSPEDALIERI

	Regime di ricovero ordinario						Regime di ricovero giorno DAY HOSPITAL			
	Ricoveri	Dimessi	Giornate degenza	Indice occup.	Degenza media	Interv. chirurg.	Ricoveri	Accessi	Indice occup.	Interv. chirurg.
	6.358	6.233	62.778	100,99%	8,09	4.105	897	6.823	97,19%	474
	17.173	17.285	131.295	96,91%	6,73	10.750	4.908	13.127	82,91%	4.070
Totale Azienda	23.531	23.518	194.073	98,08%	8,25	14.855	5.805	19.950	87,34%	4.544

Figura 15: Indicatori di ricovero

I ricoveri in regime ordinario nell'anno 2018 sono stati 23.531, cui sono corrisposte 194.073 giornate di degenza, con una degenza media di 8,25 giorni.

2.2.4 Situazione finanziaria

Ai fini della trasparenza nell'uso delle risorse disponibili, sono illustrate le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario afferenti al ciclo di Programmazione e Controllo e corrispondenti nelle risultanze del Bilancio di esercizio.

L'ultimo bilancio adottato, (esercizio 2018), mostra un utile di 16.836,00 euro.

Tale risultato è sostanzialmente in linea al dato del bilancio di previsione 2018 e ai tendenziali emersi in corso d'anno.

	ANNO 2018 [€.]	ANNO 2017 [€.]	Δ 2018-2017
(A) VALORE DELLA PRODUZIONE	267.124.218	263.810.894	3.313.324
(B) COSTI DELLA PRODUZIONE	259.696.187	255.973.790	3.722.397
(C) PROVENTI ED ONERI FINANZIARI	-109.279	-125.734	16.455
(D) RETTIFICHE DI VALORI DI ATTIVITA' FINANZIARIE	0	0	0
(E) PROVENTI ED ONERI STRAORDINARI	1.100.037	610.380	489.657
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+C+D+E)	8.418.789	8.321.750	97.039
IMPOSTE	8.401.953	8.241.634	160.319
UTILE DI ESERCIZIO	16.836	80.116	-63.280

Figura 16: Bilancio 2018

Per quanto attiene il valore della produzione, il peso principale è imputabile alla voce "ricavi per prestazioni sanitarie e sociosanitarie", rispetto alla quale dalla tabella sopra evidenziata si può rilevare che dal confronto dei due anni l'incidenza di tale voce è leggermente aumentata (+1,78 %).

VALORE DELLA PRODUZIONE	ANNO 2018 [€.]	ANNO 2017 [€.]	Δ 2018-2017	
			[€.]	[%]
Contributi in c/esercizio	79.176.973	76.724.522	2.452.451	3,20%
Rettifica contributi c/esercizio per destinazione ad investimenti	-6.321.326	-8.725.639	2.404.313	-27,55%
Utilizzo fondi per quote inutilizzate contributi vincolati di esercizi precedenti	3.857.061	6.491.700	-2.634.639	-40,58%
Ricavi per prestazioni sanitarie e sociosanitarie a rilevanza sanitaria	178.168.083	176.793.768	1.374.315	0,78%
Concorsi, recuperi e rimborsi	1.116.684	2.344.606	-1.227.922	-52,37%
Compartecipazione alla spesa per prestazioni sanitarie (Ticket)	2.361.151	2.333.457	27.694	1,19%
Quota contributi c/capitale imputata all'esercizio	8.117.855	7.379.472	738.383	10,01%
Altri ricavi e proventi	647.737	469.008	178.729	38,11%

Figura 17: Valore della produzione

La tabella che segue, mostra invece il peso percentuale delle principali voci contabili rispetto all'ammontare totale dei costi della produzione.

COSTI DELLA PRODUZIONE	ANNO 2018 [€.]	ANNO 2017 [€.]	Δ 2018-2017	
			[€.]	[%]
Costi della gestione corrente riferiti al costo del personale	120.313.324	118.695.849	1.617.475	1,36%
Costi della gestione corrente riferiti all'acquisto di beni (sanitari e non sanitari)	76.529.349	71.429.430	5.099.919	7,14%
Costi della gestione corrente riferiti all'acquisto di servizi sanitari	20.208.504	22.560.153	-2.351.649	-10,42%
Costi della gestione corrente riferiti all'acquisto di servizi non sanitari	19.335.197	18.277.395	1.057.802	5,79%
Costi della gestione corrente riferiti alla manutenzione e riparazione	7.176.909	7.259.178	-82.269	-1,13%
Ammortamenti e accantonamenti	14.455.686	15.962.640	-1.506.954	-9,44%
Oneri diversi di gestione e godimento beni di terzi	1.927.021	2.039.397	-112.376	-5,51%

Figura 18: Costi della produzione

Per quanto attiene il costo della produzione, il peso principale è imputabile alla voce "costi del personale".

Dal confronto dei due anni, l'incidenza della voce "costi del personale" risulta in aumento del 1,36%.

2.2.5 Pari opportunità e Bilancio di genere

Le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In tal senso, in coerenza con le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui alla Direttiva PCM del 4/3/2011, l'ARNAS Garibaldi ha rivisto la posizione del Comitato emanando un nuovo bando per la ricomposizione dello stesso. Al momento, l'Azienda sta procedendo alla valutazione delle istanze pervenute, ritenendo di giungere alla sua piena operatività entro la fine del corrente anno.

L'Azienda ha, inoltre, proceduto alla realizzazione di un asilo nido aziendale nel Presidio Ospedaliero Garibaldi Nesima, esprimendo una forma concreta di attenzione verso le esigenze dei propri dipendenti e delle loro famiglie e una politica attiva per la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro. Si tratta anche di un'occasione per promuovere un miglioramento del clima lavorativo e dell'immagine dell'Ente.

Di seguito si riporta l'analisi effettuata sul personale dipendente in servizio al 31/12/2018, relativamente all'analisi di genere e al benessere organizzativo.

Si evidenzia una presenza femminile in azienda pari al 56% del personale totale, quindi leggermente prevalente, soprattutto nel personale della Dirigenza non Medica e del Comparto con valori rispettivamente del 67% e 58%.

Il 34% del personale in servizio (Dirigenza e Comparto) risulta essere in possesso di un titolo di studio superiore (laurea o specializzazione post-laurea): in particolare, il 32,2% delle donne in servizio possiede un titolo di studio superiore, a differenza del 37,2% degli uomini.

L'età media del personale in servizio è pari a 52,4 anni: le donne hanno un'età media leggermente inferiore a quella degli uomini, pari rispettivamente a 51,4 e 53,7 anni, che si accentua maggiormente nel ruolo dirigenziale, con valori pari a 49,9 e 53,7 anni.

Inoltre, si rileva una media pro capite dei giorni fruiti di ferie pari a 32,9 giorni ed una media pro capite dei giorni di assenza per malattia pari a 13,3 giorni. Infine, i dirigenti in servizio hanno mediamente dedicato 7,3 giorni alla propria formazione.

Personale in servizio Anno 2018			
Categoria	F	M	Totale
Dirigenti Medici	237	276	513
Dirigenti non Medici	31	15	46
Comparto	888	630	1.518
TOTALE	1.156	921	2.077

Analisi di genere			
Indicatori	F	M	Totale
Età media del personale (anni)	51,4	53,7	52,4
- di cui dirigenti (anni)	49,9	53,7	51,9
- di cui comparto (anni)	51,9	53,6	52,6
Dipendenti in possesso di laurea o specializzazione	372	343	715
Dirigenti in possesso di laurea o specializzazione	268	291	559

Benessere organizzativo	
Indicatori	Valore
Media giorni di ferie	32,9
Media giorni di assenza per malattia retribuita	13,3
Media giorni di formazione dei dirigenti	7,3

Figura 19: Bilancio di genere

2.2.6. Il coinvolgimento dei Cittadini (comma 4-bis dell'art. 14 del d.lgs. 150/2009)

L'Arnas Garibaldi, anche per l'anno 2018, ha partecipato al Progetto regionale "Qualità Percepita Ricoveri ed Ambulatori", avviato dall'Assessorato della Salute nell'anno 2016.

Sulla base di tale progetto, durante lo stesso anno e secondo le scadenze previste dal Progetto (semestri marzo-agosto 2018 e settembre 2018 - febbraio 2019), l'Azienda ha somministrato agli utenti i questionari necessari a rilevare : 1) il grado di soddisfazione relativa all'assistenza ricevuta durante il ricovero; 2) il grado di soddisfazione in relazione alle visite presso gli Ambulatori aziendali; 3) il grado di soddisfazione registrato in occasione dell'accesso dell'utente ad uno dei Pronto Soccorso aziendali (Generale, Ostetrico, Pediatrico).

Tutti i questionari somministrati sono stati direttamente registrati dall'Ufficio Comunicazione aziendale sul sito www.qualitàsiciliassr.it, direttamente accessibile dal presente documento.

Dal sito *web* è possibile verificare i risultati relativi al grado di soddisfazione dell'utente in occasione dell'accesso al pronto soccorso, mentre non risultano ancora "visibili" i risultati relativi ai ricoveri ed all'assistenza ambulatoriale, in quanto ancora in fase di elaborazione.

In dettaglio:

1) Qualità percepita in Regime di Ricovero:

- presso il P.O. - Garibaldi Centro, sono stati ottenuti n. 231 consensi ed effettuate n. 132 interviste dal personale preposto;
- presso il P.O. Garibaldi Nesima sono stati ottenuti n. 873 consensi ed effettuate n. 485 interviste;

2) Qualità percepita in Regime Ambulatoriale:

- Ambulatori P.O. Garibaldi - Centro: i consensi raccolti ammontano a n. 192, di cui sono state espletate n. 162 interviste;
- Ambulatori P.O. - Garibaldi Nesima: sono stati raccolti n.1028 consensi con n. 891 interviste effettuate.

3) Qualità percepita nei Pronto Soccorso aziendali:

- Garibaldi - Centro, sono stati acquisiti e trasmessi n. 118 consensi all'intervista;
- Garibaldi - Nesima, sono stati acquisiti e trasmessi n. 991 consensi all'intervista.

Con particolare riguardo a tale ultima rilevazione dal documento di analisi e confronto elaborato dalla Commissione regionale, pubblicato sul sito www.qualitasiciliassr.it risulta che fra i pronto soccorso regionali di grande dimensione l'Arnas Garibaldi ottiene una valutazione medio - alta da parte degli utenti.

3. La Performance Organizzativa e Individuale. Risultati.

3.1. Gli Obiettivi annuali e la Performance Organizzativa Aziendale

In assenza di obiettivi contrattuali e di salute assegnati dalla Regione, la Direzione aziendale, rappresentata dal Commissario, ha ritenuto, per l'anno 2018 di prendere a riferimento gli obiettivi già assegnati alle Aziende sanitarie della Regione per il biennio 2016-2017, trasferendoli - in analogia agli anni precedenti - al Direttore Amministrativo, al Direttore Sanitario ed ai Responsabili delle articolazioni organizzative aziendali (Centri di Responsabilità), ove il conseguimento di detti obiettivi rientrasse negli ambiti di Responsabilità dei suddetti soggetti.

Per l'anno 2018, segnatamente, hanno costituito riferimento per la valutazione della performance organizzativa aziendale e delle strutture i seguenti obiettivi:

1. Conseguimento del pareggio di bilancio;
2. Mantenimento\Incremento della produttività delle singole strutture;
3. Rispetto dei tetti di spesa per il personale;
4. Raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori di efficienza previsti dal Piano Nazionale Esiti;

In relazione ai sopra indicati obiettivi, se ne riportano di seguito gli esiti:

Obiettivo **"Pareggio di bilancio"**: L'Azienda ha conseguito per l'anno 2018 il pareggio di bilancio, registrando un utile di 16.836,00 euro (*vedi punto 2.2.4*).

Obiettivo: **"Mantenimento\Incremento della produttività delle singole strutture"**;

Si riportano di seguito i dati di produzione, complessivi e per singola struttura, relativi all'anno 2018, dai quali emerge un aumento complessivo della produttività, rispetto al 2017., di € 2.434.158,00.

DATI ECONOMICI		AZIENDA		
Ricavi	ANNO 2017	ANNO 2018	Variazione assoluta	Variazione %
Ricoveri ordinari	€ 92.473.721	€ 92.095.544	-€ 378.177	0%
Ricoveri DH	€ 8.679.448	€ 8.083.672	-€ 595.776	-7%
SDAO	€ 6.667.890	€ 7.043.093	€ 375.203	6%
Prestazioni Ambulatoriali per esterni	€ 19.033.882	€ 20.433.992	€ 1.400.110	7%
Prestazioni Sanitarie a pagamento	€ 1.229.097	€ 1.133.445	-€ 95.651	-8%
Prestazioni Intermedie	€ 19.256.683	€ 21.211.362	€ 1.954.679	10%
Ricavi per Cessione Sangue alle altre UU.OO. dell'Azienda	€ 2.375.705	€ 2.434.504	€ 58.799	2%
Totale ricavi	€ 149.716.425	€ 152.435.612	€ 2.719.187	2%

Rimborso farmaci	ANNO 2017	ANNO 2018	Variazione assoluta	Variazione %
Farmaci File T	€ 7.957.173	€ 8.505.801	€ 548.627	7%
Farmaci File F	€ 38.746.948	€ 37.913.292	-€ 833.656	-2%
Totale rimborso farmaci	€ 46.704.121	€ 46.419.093	-€ 285.028	-1%

Figura 20: Dati economici 2018

Obiettivo "Rispetto dei tetti di spesa per il personale". L'obiettivo in questione è stato conseguito in quanto, a fronte del tetto di spesa fissato dal Decreto Assessoriale 1380/2015 (all. "B"), pari ad € 109.362 mgl di €, il corrispondente valore per l'anno 2018, come rilevato da tabella D.1.2 è stato di € 108.704 mgl di €.

Obiettivo "Raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori di efficienza previsti dal Piano Nazionale Esiti"

Si riportano di seguito i risultati conseguiti nell'ambito delle aree e con riferimento agli obiettivi contenuti nel Piano Nazionale Esiti.

AREA	OBIETTIVO	RISULTATO CONSEGUITO
Parti cesarei	Riduzione dell'incidenza dei parti cesarei su parti di donne non precesarizzate	22,10 %
Frattura del femore	Tempestività dell'intervento per frattura di femore over 65 entro un intervallo di tempo 0-2 gg	92,03 %
Colecistectomia laparoscopica	Proporzione di colecistectomia laparoscopica con degenza post-operatoria entro 3 gg	90,45 % (Centro) 86,33 % (Nesima)

3.2 La Performance Organizzativa delle Strutture Aziendali

Come già descritto nel paragrafo 3.1, ai fini della valutazione della performance delle strutture aziendali anno 2018, si fa riferimento alla programmazione contenuta nel Piano Triennale della Performance 2018-2020, adottato con deliberazione n. 178 del 14 febbraio 2018 che, in assenza - stante la gestione commissariale - di assegnazione di obiettivi contrattuali, nonché di salute e di funzionamento dei servizi al *management* ha previsto l'estensione al 2018, pressoché generalizzata, degli obiettivi già negoziati per l'anno 2017 con tutte le articolazioni organizzative aziendali.

Sulla base di tale premessa sono state predisposte dagli Uffici preposti apposite "schede di budget", attraverso le quali sono stati fissati gli obiettivi, i relativi indicatori con risultato atteso ed i pesi per singolo obiettivo, determinando il totale degli obiettivi pesati il valore complessivo di "100". Dette schede sono state sottoscritte dai destinatari degli obiettivi (Direttori di Unità Operativa Complessa e Responsabili di Unità Operative Semplici a Valenza Dipartimentale).

All'atto del suo insediamento (2 settembre 2019), l'Organismo Indipendente di Valutazione, di nuova costituzione, ha provveduto - con il supporto della Struttura Tecnica Permanente, dell'Ufficio Controllo Gestione e del Servizio Informatico - alle valutazioni di propria competenza in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Commissario Straordinario pro-tempore e sottoscritti dai Responsabili delle articolazioni organizzative aziendali, validando - per ciascuna struttura - il grado di conseguimento degli obiettivi e quindi il relativo punteggio conseguito.

Gli esiti della suddetta procedura di valutazione vengono di seguito riportati con la indicazione, per ciascuna struttura, del punteggio finale in centesimi attribuito.

[illegible]

Unità Operativa	Obiettivo 1		Obiettivo 2		Obiettivo 3		Obiettivo 4		Obiettivo 5		Totale punteggi	
	Atteso/Raggiunto		Atteso/Raggiunto		Atteso/Raggiunto		Atteso/Raggiunto		Atteso/Raggiunto			
	Flusso A-C-SDAO		Referti struttur.		Procedure Risk							
	€ 1.150.000 [-2%]	€ 1.123.286	SI/NO	SI	SI/NO	SI	>>>>>>>>>>>>>>>>>>>>					
	Flusso C		Referto f.s.		Procedure Risk		>>>>>>>>>>>>>>>>>>>>					
	€ 1.500.000 [-3%]	€ 1.648.433	SI/NO	SI	SI/NO	SI	>>>>>>>>>>>>>>>>>>>>					
Medicina Nucleare	Flusso A-C-SDAO		Procedure Risk		>>>>>>>>>>>>>>>>>>>>							100
	€ 1.650.000 [-2%]	€ 1.670.428	SI/NO	SI	>>>>>>>>>>>>>>>>>>>>							100
Radioterapia	Flusso A-C-SDAO		Screening oncolog.		Tempi refertaz.		Specif. tecniche		Procedure Risk		79	
Radiodiagnostica Senologica	€ 350.000 [-2%]		SI/NO	SI	SI/NO	SI	SI/NO	NO	SI/NO	SI	100	
	Flusso A-C-SDAO		Stroke unit		Biocontenimento		Extravascolare		Appropriatezza		100	
	€ 2.000.000 [-5%]	€ 2.459.528	SI/NO	SI	SI/NO	SI	SI/NO	SI	SI/NO	SI	100	

Unità Operativa	Obiettivo 1	Obiettivo 2	Obiettivo 3	Obiettivo 4	Obiettivo 5	Obiettivo 6	Obiettivo 7	Totale
PS Ostetrico	Atteso/Raggiunto	Atteso/Raggiunto	Atteso/Raggiunto	Atteso/Raggiunto	Atteso/Raggiunto	Atteso/Raggiunto	Atteso/Raggiunto	punteggio
	Maltrattamenti							
PS Pediatrico	SI/NO	SI						100
	PSN		Maltrattamenti	Anticorruzione				
Cardiologia Pediatrica	SI/NO	SI						100
	Flusso A-C-SDAO		SI/NO	SI				
Ostetricia e Ginecologia	SI/NO	SI						92
	Flusso A-C-SDAO		SI/NO	SI				
Rianimazione pediatrica	SI/NO	SI						97
	Flusso A-C-SDAO		SI/NO	SI				
Thalassemia	SI/NO	SI						85
	Flusso A-C-SDAO		SI/NO	SI				
Neonatologia e UTIN	SI/NO	SI						100
	Flusso A-C-SDAO		SI/NO	SI				
Chirurgia Pediatrica	SI/NO	SI						95
	Flusso A-C-SDAO		SI/NO	SI				
Pediatrica	SI/NO	SI						87
	Flusso A-C-SDAO		SI/NO	SI				
Pediatrica	SI/NO	SI						86
	Flusso A-C-SDAO		SI/NO	SI				

Unità Operativa	Obiettivo 1		Obiettivo 2		Obiettivo 3		Obiettivo 4		Obiettivo 5		Totale punteggio
	Atteso/Raggiunto		Atteso/Raggiunto		Atteso/Raggiunto		Atteso/Raggiunto		Atteso/Raggiunto		
Malattie infettive	Prestaz. per interni		Procedure Risk		Stewardship anti.b.		Anticorruzione				92
	80% [-5%]	75%	S/NO	SI	S/NO	SI	S/NO	SI			
Endocrinologia e C.anti-diabetico	Flusso A-C-SDAO		Diabete		Prestaz. per interni		Procedure Risk		Anticorruzione		100
	€ 3.500.000 [-2%]	€ 3.524.961	S/NO	SI	80% [-5%]	87,4%	S/NO	SI	S/NO	SI	
Medicina interna (C.)	Prestaz. per interni		Procedure Risk		L.A.R.						95
	80% [-5%]	86,9%	S/NO	SI	50% [-2%]	91%					
Cardiologia e UTIC (C.)	Flusso A-C-SDAO		Prestaz. per interni		Procedure Risk		PL riabilitaz.				100
	€ 5.400.000 [-3%]	€ 5.561.142	80% [-5%]	92,5%	S/NO	SI	S/NO	SI			
Geriatrics	Flusso A-C-SDAO		Prestaz. per interni		Procedure Risk		L.A.R.				100
	€ 2.500.000 [-3%]	€ 2.496.372	80% [-5%]	99,7%	S/NO	SI	50% [-2%]	96%			
Neurologia	Prestaz. per interni		Procedure Risk								100
	80% [-5%]	85,2%	S/NO	SI							
Dermatologia	Prestaz. per interni		PSN		Procedure Risk						100
	80% [-5%]	77,1%	S/NO	SI	S/NO	SI					
Cardiologia (N)	Flusso A-C-SDAO		Prestaz. per interni		Procedure Risk		L.A.R.				80
	€ 2.115.000 [-2%]	€ 2.007.360	80% [-5%]	94%	S/NO	SI	50% [-2%]	100%			
Malattie apparato respiratorio	Prestaz. per interni		Procedure Risk		Anticorruzione						73
	80% [-5%]	97,1%	S/NO	SI	S/NO	SI					
Nefrologia e Dialisi	Flusso A-C-SDAO		Prestaz. per interni		Procedure Risk						80
	€ 2.100.000 [-2%]	€ 2.141.558	80% [-5%]	94,3%	S/NO	NO					
Medicina interna (N)	Prestaz. per interni		Procedure Risk								50
	80% [-5%]	87,2%	S/NO	NO							
Reumatologia	Flusso A-C-SDAO		Prestaz. per interni		Procedure Risk						100
	€ 300.000 [-2%]	€ 318.572	80% [-5%]	78,3%	S/NO	SI					
Epatologia	Flusso A-C-SDAO		Abbattim. LA		Prestaz. per interni		Procedure Risk		Anticorruzione		90
	€ 1.900.000 [-6,5%]	€ 1.771.555	S/NO	SI	80% [-5%]	99,7%	S/NO	SI	S/NO	SI	
Gastroenterologia	Screening oncol.		Anticorruzione								89
	S/NO	SI	S/NO	SI							

3.4 La Performance Individuale

Con riferimento alla valutazione della performance individuale, anche per l'anno 2018, sono stati confermati gli strumenti (schede di valutazione) già utilizzati negli anni precedenti secondo il disposto del regolamento aziendale in materia attualmente vigente. Le suddette schede (il cui schema viene riportato qui di seguito) contenenti dei giudizi di merito con riferimento ad *item* predefiniti e standardizzati, differenziando area del comparto e dirigenza, sono state compilate e prodotte – secondo uno schema ormai consolidato – dai Direttori\Responsabili delle strutture di appartenenza di ciascun dipendente e portate a conoscenza, per presa visione, dei diretti interessati.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
SISTEMA PREMIANTE ANNO 2018**

UNITA' OPERATIVA PRESIDIO OSPEDALIERO	
DIPENDENTE E MATRICOLA	
PROFILO PROFESSIONALE	
Periodo di utilizzo (in GIORNI) - in %	

FATTORI DI PRODUZIONE		PUNTEGGIO DA 0,50 A 1,50
FATTORE 1	GRADO DI PARTECIPAZIONE NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA	
FATTORE 2	PROFESSIONALITA' ED ESPERIENZA NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA	
FATTORE 3	CAPACITA' DI RELAZIONE CON I COLLEGATI	
FATTORE 4	CAPACITA' DI ELEVARE IL LIVELLO DELLA PROPRIA PRODUTTIVITA' QUANTITATIVA E DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI RES.	
FATTORE 5	PROSPETTIVE ALLA LECTURAZIONE ALL'INTERNO DELLA UNITA' OPERATIVA	
PUNTEGGIO INDIVIDUALE (Media aritmetica dei punteggi attribuiti ai singoli fattori)		

EVENTUALI OSSERVAZIONI DA PARTE DEL DIPENDENTE VALUTATO	
FIRMA DEL DIPENDENTE VALUTATO	
FIRMA DEL CAPO SALA / CAPO TECNICO	FIRMA DEL DIRETTORE RESPONSABILE U. O.

Cognome _____

FIRMA DEL DIPENDENTE VALUTATO

FIRMA DEL CAPO SALA/CAPO TECNICO

FIRMA DEL DIRETTORE RESPONSABILE U. O.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE DELLA DIRIGENZA
SISTEMA PREMIANTE ANNO 2018**

UNITA' OPERATIVA PRESIDIO OSPEDALIERO		
DIPENDENTE E MATRICOLA		
PROFILO PROFESSIONALE		
Periodo di utilizzo (in GIORNI) - in %		

FATTORI DI PRODUZIONE		PUNTEGGIO Da 0,50 a 1,50
FATTORE 1	GRADO DI PARTECIPAZIONE NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA STRUTTURA	
FATTORE 2	PROFESSIONALITA' ED ESPERIENZA NELL'ESPLETAMENTO DEI COMPITI ASSEGNATI	
FATTORE 3	CAPACITA' DI RELAZIONE CON L'UTENZA	
FATTORE 4	CAPACITA' DI ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI	
FATTORE 5	COMPORTAMENTO DI FRONTE ALLE PROCEDURE ED AI PROTOCOLLI IN ATTO	
FATTORE 6	COLLABORAZIONE CON UOGLI DIVERSE DA QUELLE DI APPARTENENZA	
FATTORE 7	CAPACITA' DI ADATTAMENTO ALL'INTRODUZIONE DI NOVEA' METODOLOGICHE E TECNICHE	
FATTORE 8	AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE	
FATTORE 9	INIZIATIVA ED AUTONOMIA	
FATTORE 10	APPROPRIATEZZA E QUALITA' (CLINICA) DELLE PRESTAZIONI	
PUNTEGGIO INDIVIDUALE (Media aritmetica dei punteggi attribuiti ai singoli fattori)		

EVENTUALI OSSERVAZIONI DA PARTE DEL DIRIGENTE VALUTATO
FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO FIRMA DEL DIRETTORE RESPONSABILE U.O.

Catania, _____

FIRMA DEL DIRIGENTE VALUTATO

FIRMA DEL DIRETTORE RESPONSABILE U.O.

Gli esiti della valutazione della performance individuale, vengono riportati nel seguente quadro sinottico:

DIRIGENTI MEDICI		N.	%
528	NON VALUTABILI *	17	3,22%
	TRA 0,50 E 0,99	10	1,89%
	TRA 1 E 1,49	97	18,37%
	1,50	404	76,52%
	TOTALE	528	100%

DIRIGENTI SANITARI		N.	%
34	NON VALUTABILI *	0	0%
	TRA 0,50 E 0,99	0	0%
	TRA 1 E 1,49	0	0%
	1,50	34	100%
	TOTALE	34	100%

DIRIGENTI APT		N.	%
11	NON VALUTABILI *	0	0,00%
	TRA 0,50 E 0,99	0	0,00%
	TRA 1 E 1,49	4	36,36%
	1,50	7	63,64%
	TOTALE	11	100%

COMPARTO		N.	%
1740	NON VALUTABILI *	41	2,36%
	TRA 0,50 E 0,99	32	1,84%
	TRA 1 E 1,49	253	14,54%
	1,50	1.414	81,26%
	TOTALE	1.740	100%

NON VALUTABILI*: IN MALATTIA, ASPETTATIVA, COMANDO, CONGEDO

N.B.: ALCUNI DIPENDENTI SONO STATI VALUTATI PIU' VOLTE IN QUANTO TRASFERITI DI REPARTO NEL CORSO DELL'ANNO

Dalla superiore tabella emerge, soprattutto fra il personale del comparto, una percentuale ancora elevata (superiore all'80%), anche se ridotta rispetto al 2017, di attribuzione del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione in atto utilizzato dall'Azienda. Ciò induce questa Direzione ad una riflessione sulla necessità di rivedere il sistema di valutazione della performance individuale al fine di renderlo coerente con i principi di selettività e di valorizzazione del merito che oggi sono posti, dal quadro normativo di riferimento, a fondamento del sistema. Ciò anche alla luce delle previsioni del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto che introduce la maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che hanno conseguito il punteggio massimo nella valutazione della performance individuale e che oggi risulterebbe assolutamente inattuabile alla luce della ancora elevatissima percentuale di dipendenti a cui, attraverso l'attuale sistema, viene riconosciuto il punteggio massimo di valutazione.

4. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

La presente Relazione costituisce il documento conclusivo del ciclo di gestione della performance che, per l'ARNAS Garibaldi di Catania, relativamente all'anno 2018, è stato segnato dalle fasi di seguito descritte:

- Redazione del Piano della Performance 2018-2020;
- Implementazione del processo di budget con assegnazione degli obiettivi alle Unità Operative complesse e Semplici a valenza dipartimentale dell'Azienda;
- Valutazione delle performance organizzative ed individuali.

Tali fasi sono state seguite dalle competenti strutture dell'Azienda quali la Struttura Tecnica Permanente, la Direzione Sanitaria, l'ufficio Controllo di Gestione e l'ufficio S.I.A. (Sistema Informatico Aziendale).

La tabella che segue riassume le informazioni legate ai cosiddetti "Documenti del ciclo" di gestione della performance:

Documento	Data di approvazione	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Deliberazione n. 499 del 07/08/2015	http://www.ao-garibaldi.catania.it/servizi-e-attivi/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance/Regolamento%20misurazione%20performance.pdf
Piano della performance 2018-2020	Deliberazione n. 178 del 14/02/2018	http://www.ao-garibaldi.catania.it/servizi-e-attivi/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance-2018-2020/Piano%20della%20Performance%202018-2020.pdf
Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018 – 2020	Deliberazione n. 109 del 30/01/2018	http://www.ao-garibaldi.catania.it/servizi-e-attivi/amministrazione-trasparente/altre-contenuti/documenti-altre-contenuti/Piano%20della%20Prevenzione%20della%20Corruzione%202018-2020.pdf