

Relazione Performance Anno 2022

Azienda Ospedaliera di Perugia
Anno 2022

1. INTRODUZIONE

La Relazione sulla Performance prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, a conclusione del Ciclo di gestione della Performance. Il presente documento è stato redatto anche ai sensi delle Linee Guida n.3 del Novembre 2018 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

L'Azienda Ospedaliera di Perugia insieme all'Università degli studi di Perugia conferma la propria vocazione clinica orientata a:

- alta specializzazione;
- attività trapiantologica;
- gestione dell'emergenza urgenza;
- integrazione delle attività di ricerca e di didattica con quelle assistenziali;
- qualità del servizio: l'ospedale, con le sue professionalità e tecnologie, risponde ai bisogni dei pazienti nella fase acuta;
- ampia offerta di servizi che si esprime attraverso la complessa e variegata gamma di prestazioni sanitarie e attività, la presenza di Centri specialistici e di competenze specifiche nelle diverse branche specialistiche che costituiscono punti di riferimento dell'Azienda sia a livello provinciale, regionale che nazionale;
- presenza di Centri sovraziendali di riferimento regionali e nazionali.

L'Azienda Ospedaliera di Perugia è soprattutto assistenza e ricerca e gli indicatori annuali proposti dai principali sistemi nazionali di valutazione, ne testimoniano il ruolo centrale nella rete ospedaliera umbra e nei livelli nazionale e internazionale.

Tra le attività di rilievo presenti nell'Ospedale vi è l'attività del **trapianto di midollo** sia autologo che allogenico con oltre 120 procedure all'anno. Si è assistito nel corso degli anni a un incremento dei trapianti per pazienti fuori regione (circa il 37%) e per pazienti pediatrici con il coinvolgimento delle SS.CC di Ematologia e Trapianto ed Oncoematologia Pediatrica. Grazie al Centro di Ricerche Emato-Oncologiche (CREO), con il suo laboratorio GMP tra i più avanzati, sono stati conseguiti ottimi risultati di cura, con una bassa incidenza di recidive. I risultati riconosciuti a livello internazionale, di gran lunga superiori a quanto attualmente è ottenibile in altri centri trapianto nel mondo

gravati da almeno il 30% di recidive leucemiche. In uno dei numerosi laboratori del Centro è presente un robot all'avanguardia per la produzione centralizzata dei farmaci antiblastici.

L'Azienda Ospedaliera di Perugia è individuata nel 2013 come Struttura Regionale di Riferimento per i Trapianti dotata di un proprio regolamento, di protocolli operativi basati sulle linee guida del Centro Nazionale Trapianti e di idonee risorse umane e strumentali.

L'ospedale con la Struttura di Otorinolaringoiatria è anche **Centro Regionale Umbro per Impianti Cocleari**, centro di rilievo a livello nazionale nella diagnosi precoce e nello studio delle ipoacusie infantili.

3. ORGANIZZAZIONE DELLA AMMINISTRAZIONE

Nelle figure seguenti viene rappresentato in forma grafica l'organigramma dell'Azienda Ospedaliera di Perugia (Figure 1 – 4).

Figura 1 Organigramma Direzione Strategica



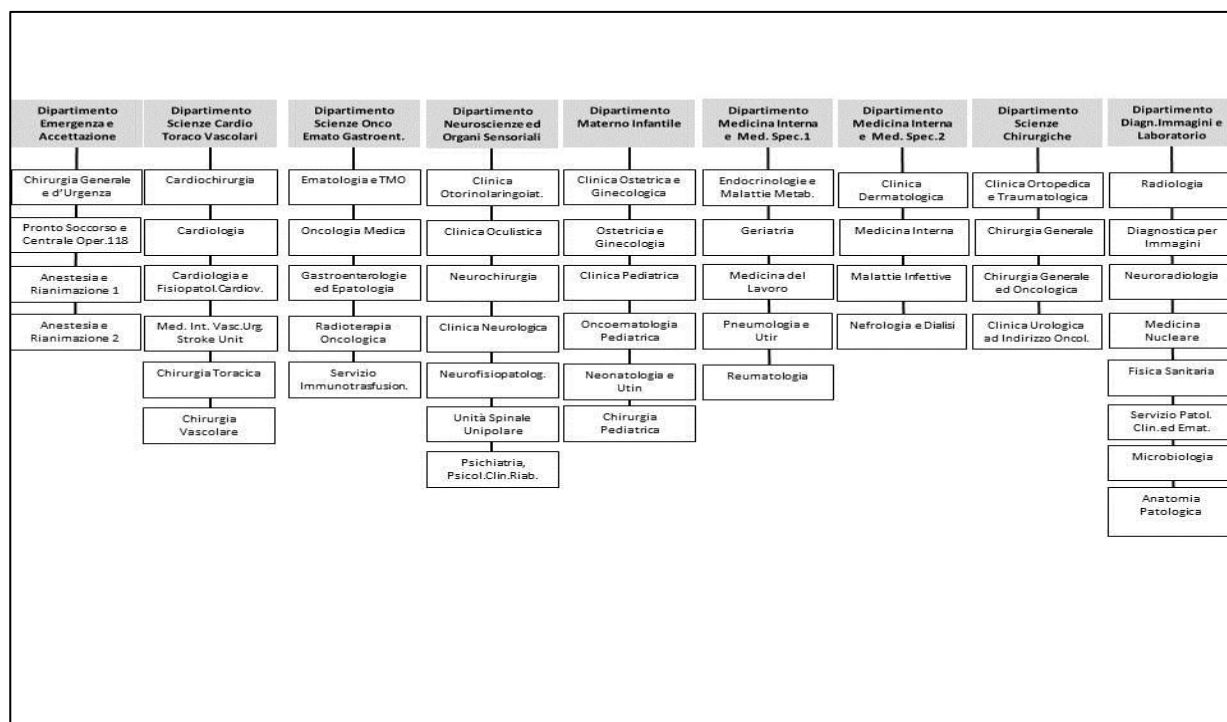
Figura 2 Organigramma Direzione Sanitaria



Figura 3 Organigramma Direzione Amministrativa



Figura 4 Organigramma Dipartimenti assistenziali



4. I RISULTATI RAGGIUNTI

L'Azienda Ospedaliera di Perugia nell'anno 2022 ha mantenuto i livelli di performance prestabiliti e riportati nel piano della performance 2022 – 2024, contenuto nel Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2022 – 2024, adottato con Deliberazione del Direttore Generale FF n. 639 del 30/06/2022. Gli obiettivi prioritari che la Direzione Aziendale ha perseguito nell'anno 2022 sono:

- 1) raggiungimento dell'equilibrio di bilancio;
- 2) recupero delle prestazioni ambulatoriali inserite nel piano operativo di recupero delle liste di attesa e gestione dei percorsi di tutela;
- 3) recupero degli interventi chirurgici sospesi come da piano di recupero delle liste di attesa;
- 4) rispetto dei tempi delle milestones e target previsti dalla missione 6 del PNRR;
- 5) rafforzamento del ruolo del Collegio di Direzione riconoscendo quest'ultimo come punto di partenza per il confronto, la discussione e la condivisione delle strategie aziendali nel rispetto della mission aziendale
- 6) razionalizzazione della spesa per beni sanitari e non sanitari;
- 7) trasparenza nell'azione aziendale e prevenzione della corruzione,

Gli obiettivi di budget sono stati assegnati alle strutture nel mese di settembre 2022. Tale ritardo nell'attribuzione degli obiettivi è stato causato da una situazione di governance in divenire e che si è stabilizzata solo nel periodo luglio – settembre 2022 e che ha influito in maniera determinante sia nella programmazione e sia sull'assegnazione degli obiettivi.

Nella tabella vengono rappresentati i risultati per l'anno 2022 relativi alla valutazione di prima istanza. La valutazione ha tenuto conto del ritardo di assegnazione degli obiettivi di budget e del trend di miglioramento/peggioramento che le strutture hanno dimostrato negli ultimi quattro mesi dell'anno 2022 rispetto allo stesso periodo dell'anno 2021.

La procedura di valutazione della performance organizzativa dell'anno 2022 è stata completata sia per il comparto che per la dirigenza.

Tabella 1. Valutazione prima istanza. Anno 2022

Raggiungimento obiettivi	Risultato	Valutazione 1 istanza	Valutazione 2 istanza
50,01-60,00	0	0	0
60,01-70,00	0	0	0
70,01-80,00	0	0	0
80,01-90,00	15	8	7
90,01-100,00	53	60	61
Totale	68	68	68

5. OBIETTIVI STRATEGICI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

L'anno 2022 è sicuramente un anno di ripartenza dopo il biennio 2020 – 2021 caratterizzato largamente dalla pandemia COVID 19. La prima metà dell'anno è stata sicuramente influenzata dalla non definita governance aziendale che non ha certamente permesso di pianificare e programmare in maniera decisa. Sono state comunque tracciate alcune linee programmatiche aziendali e perseguite altre derivanti dalla programmazione regionale. Sulla scia di quanto era stato messo in campo nell'anno precedente con il percorso delle dimissioni protette e della continuità assistenziale, in concerto con l'USL Umbria 1, l'Azienda Ospedaliera di Perugia ha continuato a mettere in atto alcune misure organizzative atte a contrastare l'annoso fenomeno dei letti aggiunti. Il consolidamento delle funzioni dell'Ufficio Dimissioni Protette è sicuramente un esempio degli strumenti messi in campo dalla governance aziendale per il contrasto del fenomeno sopra descritto. L'attivazione dell'ambulatorio dei codici minori al Pronto Soccorso va sicuramente nell'azione di contrasto al sovraffollamento del Pronto Soccorso e del conseguente impatto che si potrebbe avere sui ricoveri in ospedale.

Sono state inoltre attivati due triage specifici di ostetricia – ginecologia e pediatria dedicato a donne e bambini per far sì che la risposta al bisogno di salute non solo sia appropriata da un punto di vista clinico ma anche da un punto vista di setting assistenziale.

La ripresa delle normali attività ha sicuramente consentito di recuperare la produzione (ricoveri, specialistica ambulatoriale, file F e elisoccorso – trasporto in ambulanza) consona a una azienda ospedaliera. Le azioni messe in atto nel corso dell'anno hanno permesso di tornare a livelli quantomeno paragonabili con l'anno 2019.

Un forte sforzo è stato fatto sul fronte liste di attesa, sia esse ambulatoriali che chirurgiche. A seguito di un importante lavoro di bonifica delle liste sono state assegnate sedute sia straordinarie che in produttività aggiuntiva al fine di recuperare quelle prestazioni che per un motivo o per un altro non erano state ancora erogate. Sul fronte ambulatoriale inoltre l'Azienda Ospedaliera di Perugia ha recuperato le prestazioni di propria competenza e anche quelle inserite nei percorsi di tutela dell'USL Umbria 1. Inoltre sono stati attivati, in collaborazione con l'azienda territoriale, due ulteriori piani di attività di prestazioni sospese inserite nei piani di tutela che hanno portato all'erogazione e recupero di circa 3.900 prestazioni. Per quanto concerne l'ambito delle liste di attesa per interventi chirurgici, conseguentemente alla pulizia delle liste, si è provveduto a recuperare il maggior numero di prestazioni tanto che la classe A (tempo di attesa massimo previsto 30 giorni) è stata completamente recuperata. Rimangono alcune criticità sulle altre classi, in particolare la classe B (tempo di attesa massimo previsto 60 giorni) anche a causa dell'elevato numero di prestazioni chirurgiche inserite in lista di attesa. L'Azienda Ospedaliera di Perugia ha comunque concentrato gli sforzi sulla classe A. Vi è da sottolineare come un recupero di liste di attesa si va poi a inserire in un quadro globale di domanda in cui si vanno a sommare ai vecchi bisogni di salute e nuovi emergenti bisogni di salute; ciò sicuramente complica i piani di recupero ma grazie allo sforzo messo in campo dalla governance dell'Azienda Ospedaliera di Perugia una risposta a questo obiettivo è stata sicuramente fornita.

Un obiettivo assegnato dalla Regione dell'Umbria era quello del rispetto del tetto di spesa assegnato per il personale. Grazie a una serie di azioni messe in campo e con gradualità l'Azienda Ospedaliera di Perugia è stata in grado di perseguire questo obiettivo rimanendo all'interno dei € 124.901.440 assegnati come tetto massimo di spesa per il personale.

L'anno 2022 a tutti i livelli è stato caratterizzato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e l'Azienda Ospedaliera di Perugia, attraverso le direzioni dell'area centrale preposte, si è

impegnata nel rispetto dei tempi previsti dalle milestone e target (M&T) e scadenze delle attività intermedie indicate dal ministero e dalla regione e in particolare quelle previste dalla missione 6.

Le performances sanitarie, pur se con alcune difficoltà dovute alla riorganizzazione post pandemica, stanno lentamente riallineandosi con i valori dell'anno 2019.

In materia di rischio clinico e sicurezza del paziente sono state attivate le azioni per il contenimento dei rischi a seguito dell'analisi dei sinistri e per il 94% dei sinistri (47 su 50) sono state avviate azioni volte al contenimento di essi.

6. CRITICITA' E POSSIBILI MIGLIORAMENTI

La ripresa delle attività, iniziata negli ultimi mesi dell'anno 2021, post pandemica ha sicuramente influito sui risultati ottenuti nell'anno 2022 dall'Azienda Ospedaliera di Perugia. L'organizzazione aziendale grazie a una buona capacità di adattamento e con spirito resiliente, è riuscita a fornire una risposta adeguata ai bisogni di salute dell'utenza. La stabilità della governance aziendale consente sicuramente una migliore programmazione e soprattutto gli consente di avere un orizzonte temporale di medio – lungo termine e quindi permette di dare risposte a fenomeni contingenti ed emergenti ma anche a organizzare l'ospedale dei prossimi anni. Un monitoraggio costante e tempestivo delle performances aziendali, dei costi e dei ricavi consente di indirizzare al meglio le proprie strategie e questo è quello che la Direzione Aziendale ha iniziato a fare dall'ultimo quadrimestre 2022, ovvero incontro periodici con i Dipartimenti Assistenziali. In questi incontri non si parla solo di problematiche di reparto ma si vanno ad analizzare i dati di produzione, costo e si monitorano mensilmente gli obiettivi assegnati in maniera tale da essere tempestivi nel cambiare rotta, correggere o confermare ciò che si era stabilito nella fase negoziale del budget. Questo approccio metodologico è confermato per il 2023 e questo sta portando sicuramente i frutti da un punto di vista di miglioramento delle performances sanitarie.

Gli obiettivi di budget dell'anno 2022, pur se assegnati a settembre per le motivazioni sopra esposte, si ricollegavano alle azioni poste in essere nei mesi precedenti e a quanto richiesto dalla Regione dell'Umbria negli obiettivi del Direttore Generale.

7. ALBERO DELLA PERFORMANCE

In figura 5 viene rappresentata una scheda di budget delle strutture di area sanitaria.

Figura 5. Scheda di Budget Anno 2022

Codice Obiettivo	OBIETTIVO	INDICATORI DI MISURAZIONE	STANDARD	PESO
01	Potenziamento dell'offerta per il contenimento delle liste di attesa per specialistica ambulatoriale	Incremento delle prestazioni ambulatoriali per esterni rispetto a quelle dell'anno 2021	Confronto ultimo quadrimestre 2021 vs ultimo quadrimestre 2022	20
02	Aumento della produzione dei ricoveri	Incremento della produzione per ricoveri rispetto a quelle dell'anno 2021	Confronto ultimo quadrimestre 2021 vs ultimo quadrimestre 2022	20
03	Migliorare l'appropriatezza e il percorso del ricovero chirurgico	C.2A.C Indice di performance degenza media - DRG Chirurgici	<=-0,92 Target MeS	10
04	Migliorare l'appropriatezza e il percorso del ricovero chirurgico	C.16.7 % ricoveri da PS con DRG chirurgico alla dimissione	>=75% Target MeS	10
05	Migliorare l'appropriatezza e il percorso del ricovero chirurgico	C4.1.1.% DRG medici dimessi da reparti chirurgici: ricoveri ordinari	<15% Target MeS	10
06	Attuare la DGR 631 del 24/06/2022 "Accreditamenti istituzionali in sanità. Determinazioni"	Mettere in atto tutte le azioni finalizzate al rinnovo dell'accreditamento istituzionale	Elaborazione documenti per l'ottenimento del rinnovo dell'accreditamento istituzionale. Trasmissione della relazione alla Direzione Generale e all'Ufficio Controllo di Gestione entro il 31/12/2022	10
	Punteggio Obiettivi			70
	Punteggio Obiettivo Consumi			30
	Punteggio			100

Nella figura 6 viene rappresentato l'albero della performance dell'Azienda Ospedaliera di Perugia.

Figura 6. Albero della Performance Azienda Ospedaliera di Perugia



8. OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici sono stati strutturati anche in base a quelli che la Regione dell'Umbria aveva assegnato come obiettivi al Direttore Generale per l'anno 2022 e alle azioni già messe in atto dalla Direzione Aziendale nel periodo settembre 2021 – giugno 2022. Tutto ciò in un'ottica di un Sistema Sanitario Regionale fa sì che questi obiettivi si debbano considerare strategici per l'Azienda Ospedaliera di Perugia che è un attore del sistema sanitario regionale. Alcuni obiettivi, soprattutto in area amministrativa, sono assegnati perché specifici dell'Azienda e hanno teso al miglioramento e all'efficientamento di procedure e percorsi anche in ottica di riorganizzazione dell'area amministrativa stessa.

9. OBIETTIVI INDIVIDUALI

L'Azienda Ospedaliera di Perugia nell'anno 2021 ha istituito l'O.I.V., (Organismo Indipendente di Valutazione) ovvero l'organo di indirizzo politico-amministrativo, nominato in

ogni amministrazione pubblica. Esso monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi. Tra le sue funzioni vi sono: la validazione della relazione sulla performance, la garanzia dei processi di misurazione e valutazione, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione a essi dei premi. È inoltre responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, supportando l'amministrazione sul piano metodologico e verificandone la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa. In questo contesto e con l'avvio del percorso l'Azienda Ospedaliera di Perugia si propone di andare a identificare obiettivi individuali da poter assegnare nei futuri processi di budgeting.

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) dell'Azienda Ospedaliera di Perugia, la cui composizione è stata definita nell'Aprile 2022, prosegue un percorso iniziato con la sua costituzione nell'anno 2015. Al C.U.G. sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica, in relazione a:

- 1) ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico;
- 2) miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica per i lavoratori.

Il Comitato Unico di Garanzia ha come scopo quello di valorizzazione del capitale umano, contribuendo a:

- 1) assicurare parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualsiasi discriminazione relativa al genere, alla razza, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla lingua e alla religione;
- 2) assicurare parità e pari opportunità nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;
- 3) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi discriminazione, oltre al contrasto di ogni forma di violenza morale o psichiche.

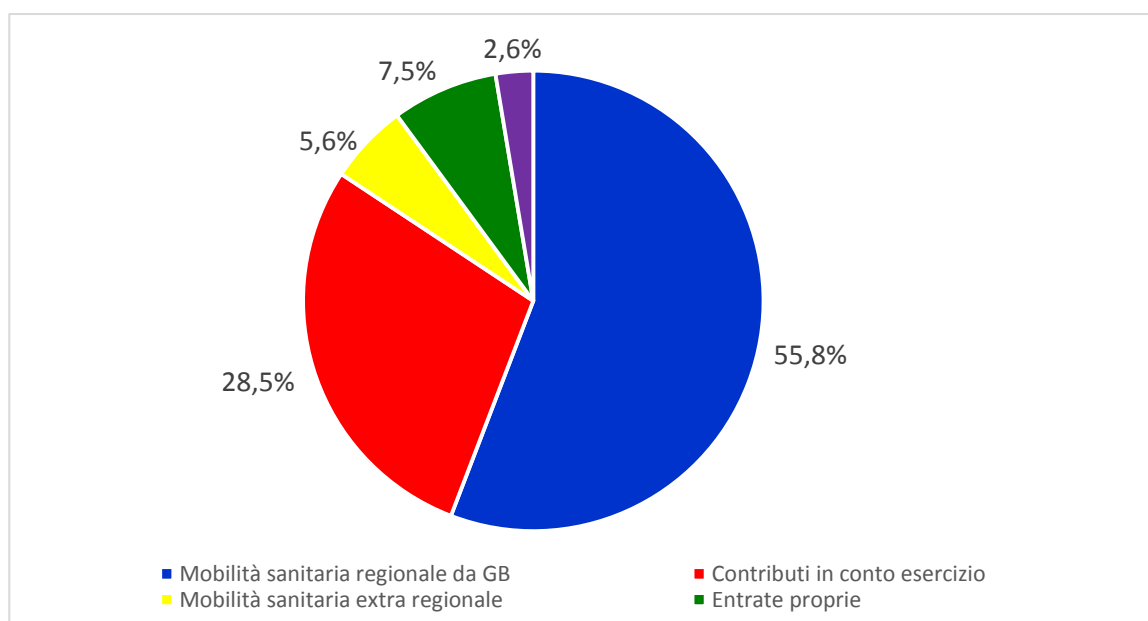
10. BILANCIO AZIENDALE E RISORSE

Il bilancio di esercizio 2022 è stato redatto in base alle nuove regole contabili stabilite dal titolo II del D.lgs. 23/6/2011 n. 118. Tali disposizioni sono dirette a disciplinare le modalità di redazione e di consolidamento dei bilanci degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale e trovano applicazione a decorrere dall'anno 2012. L'anno 2022 si è caratterizzato dal protrarsi dello stato di emergenza legata al virus SARS-COV-19, anche se nella seconda metà dell'anno la situazione sia andata via via verso la normalizzazione per effetto della mutazione dello stesso, con riduzione ma non azzeramento dei costi correlati. Inoltre, se da un lato si è determinato un rallentamento dell'incremento dei costi per il mantenimento delle condizioni di sicurezza nella gestione dell'attività sanitaria dell'Azienda, sono poi intervenuti gli effetti delle note dinamiche internazionali che hanno fatto lievitare in maniera esponenziale i costi energetici sull'azienda e sui fornitori di beni e servizi incidendo considerevolmente sul bilancio. Nonostante il parziale stato di emergenza, le nuove misure organizzative messe in atto hanno consentito all'azienda di incrementare la produzione riuscendo quasi a raggiungere i volumi pre-pandemici. A ciò si aggiunga che il riconoscimento della produzione effettiva da parte della Regione ha reso la necessaria dignità agli sforzi effettuati negli ultimi anni, contribuendo in modo sostanziale alla corretta rappresentazione della gestione economica dell'Azienda.

I RICAVI

La tipologia dei ricavi dell'Azienda Ospedaliera di Perugia rimane sostanzialmente imperniata sulle consuete categorie della mobilità sanitaria, dei contributi in conto esercizio dalla Regione, e delle così dette entrate proprie. Il sistema di remunerazione per le strutture erogatrici del sistema sanitario regionale prevede, infatti, l'assegnazione di una quota a mandato, per specifiche funzioni, più il finanziamento a prestazione della restante attività sia che sia resa alle aziende territoriali regionali (in base ad accordi che devono definire i volumi di attività ed i relativi corrispettivi, sulla base delle tariffe vigenti e secondo regole mirate a garantire l'equilibrio del sistema e la qualità ed appropriatezza dell'assistenza), sia che venga rivolta a cittadini iscritti nell'anagrafe delle Asl extraregionali. Per quanto riguarda il dettaglio delle assegnazioni regionali si rimanda a quanto compiutamente rappresentato nella Nota Integrativa. Anche l'andamento dei ticket è coerente con quanto già esposto per le altre tipologie di prestazioni, indicando in maniera inequivocabile la ripresa della produzione effettuata. In figura 7 viene rappresentata la struttura dei ricavi.

Figura 7. Struttura dei ricavi anno 2022



I ricavi per Contributi in c/esercizio, che ammontano ad € 103.002.291 sono, nel 2022, aumentati rispetto al 2021 (esercizio in cui tale voce assommava ad € 94.317.550), ciò è dovuto esclusivamente alla contabilizzazione delle prestazioni extratetto, che per l'anno 2022 sono state contabilizzate tra i contributi su indicazioni regionali. La mobilità sanitaria extraregionale nel 2022 ha registrato un fatturato di € 20.322.297 aumentato rispetto all'importo del 2021 pari ad € 18.708.896,91 I volumi finanziari complessivi degli scambi per mobilità sanitaria intraregionale per il 2022 nei confronti dell'Azienda Ospedaliera di Perugia sono stati definiti dalle Delibere della Giunta Regionale sopra ricordate, tenendo conto anche del dato storico dell'attività effettuata nel 2020, dell'innalzamento della complessità della casistica trattata (incremento del case mix), e delle modifiche tariffarie intervenute, secondo il seguente schema:

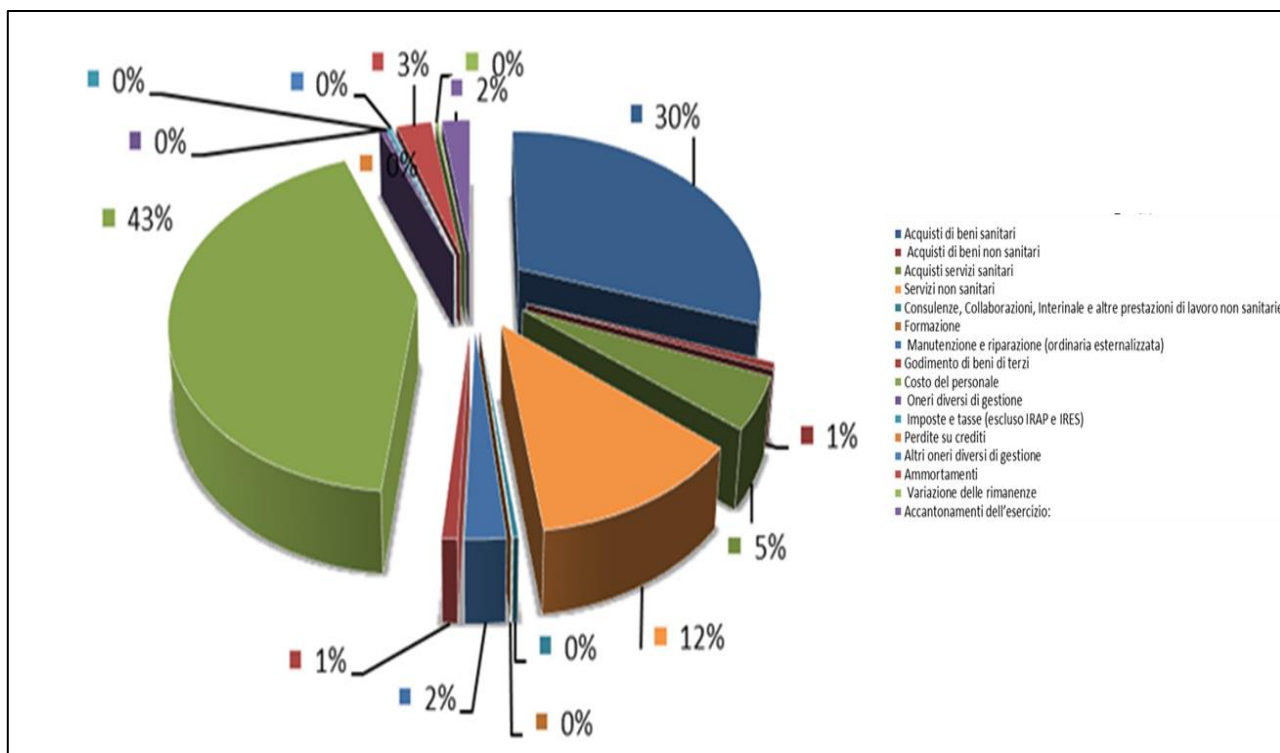
Flussi /Azienda	Tetto	Produzione	Scostamento
USL 1			
RICOVERI	106.897.528,00	113.773.477,20	6.875.949,20
SPECIALISTICA	43.000.000,00	40.024.068,04	-2.975.931,96
FILE F GB	9.800.000,00	14.079.539,41	4.279.539,41
EX FILE F EXTRA G.B.	13.100.000,00	10.286.759,76	-2.813.240,24
TOTALE G.B.	172.797.528,00	178.163.844,41	5.366.316,41
USL 2	Tetto	Produzione	Scostamento
RICOVERI	11.063.949,00	14.601.616,90	3.537.667,90
SPECIALISTICA	4.400.000,00	4.974.689,48	574.689,48
FILE F GB	1.700.000,00	3.047.616,47	1.347.616,47
EX FILE F EXTRA G.B.	1.550.000,00	1.200.121,70	-349.878,30
TOTALE G.B.	18.713.949,00	23.824.044,55	5.110.095,55
TOTALE COMPLESSIVO	191.511.477,00	201.987.888,96	10.476.411,96

L'Azienda Ospedaliera di Perugia nel 2022 ha prodotto, per mobilità sanitaria nei confronti delle USL della Regione, un fatturato complessivo di € 201.987.888,96. I valori indicati rappresentano il tetto massimo fissato per gli accordi bilaterali per le prestazioni di ricovero ospedaliero per acuti (regime ordinario e day hospital), per le prestazioni di ricovero ospedaliero di riabilitazione (regime ordinario e day hospital), e per le prestazioni ambulatoriali e di diagnostica strumentale. Le entrate proprie, nel loro complesso hanno raggiunto l'ammontare di circa 26.982.057,06; la voce dei costi capitalizzati si è invece attestata sull'importo di € 9.528.961,98.

I COSTI

I costi della produzione dell'esercizio 2022 (Voce B dello Schema di Conto Economico) sono risultati ammontare a € 351.390.098 segnando un decremento di €-1.945.580 rispetto al bilancio di esercizio del 2021, mentre l'incremento rilevato verso il bilancio di previsione è dell'11,99%. Le voci di costo che in valori assoluti hanno manifestato incrementi più significativi sono gli acquisti di beni sanitari, gli acquisti di servizi non sanitari, il costo del personale e la variazione delle rimanenze che, rispetto all'esercizio precedente, evidenzia un minore consumo di scorte. Nel grafico che segue viene rappresentata l'incidenza, di ciascuna aggregazione di costi rispetto al totale del costo della produzione. (Figura 8)

Figura 8. Struttura dei costi anno 2022



COSTI DEL PERSONALE

Nel corso del 2021 il Servizio Sanitario Nazionale, e in particolare i vari Servizi Sanitari Regionali, hanno dovuto fronteggiare il persistere, in forma ancora più marcata rispetto al 2020, dell'evento pandemico inerente il diffondersi del nuovo virus SarsCov2. L'evento epidemiologico ha continuato a caratterizzarsi per una forte tendenza alla trasmissione del virus, ad una sempre più ampia diffusione della malattia denominata COVID-19 cui è rimasta collegata un'eccezionale e crescente necessità di cure ospedaliere sia di tipo medico che di tipo intensivo e, in ultima analisi, ad un significativo tasso di letalità. Tale situazione ha reso necessario il ricorso negli anni 2020 e 2021 a numerosissime assunzioni straordinarie, non previste in sede di programmazione, né preventivabili, vista l'eccezionalità e l'estemporaneità del fenomeno pandemico. Al fine di garantire nella prima fase successiva all'emergenza, i servizi assistenziali e l'erogazione degli ulteriori servizi necessari per il SSR (come ad esempio la prosecuzione della campagna vaccinale e la riduzione dei tempi di attesa), si è reso necessario procedere alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato del personale assunto per l'emergenza COVID-19. Dall'analisi dei dati sulle unità presenti al 31.12.2022 confrontate con quelle in servizio al 31.12.2021 si è evidenziato, infatti, un - 68 unità di personale ospedaliero, con conseguente ripercussione tra i costi del personale. Da rilevare, invece, un significativo aumento dei costi inerenti alla Libera Attività Professionale, circa 800.000,00 € in più rispetto all'anno precedente. Tale fenomeno, che comunque ha un'incidenza complessiva positiva, tenuto conto del corrispondente ricavo iscritto a Bilancio, è da riferire alla

ripresa delle prestazioni erogate in regime di Libera Attività Professionale dai professionisti dell'Azienda Ospedaliera di Perugia dopo che, negli scorsi anni per lunghissimi periodi, restarono in stand-by tutte le attività ambulatoriali e di ricovero per ragioni di sicurezza legate, essenzialmente, alla scarsa conoscenza della diffusione del virus SarsCov2.

COSTO DEI BENI SANITARI

I beni sanitari con un ammontare complessivo di € 106.890.460,15 costituiscono, nel 2022, il 30% dei costi della produzione. Nel 2022 le rimanenze sanitarie si sono decrementate di € 3.156.069,44, risultato dovuto soprattutto alle difficoltà di approvvigionamento nell'ultimo periodo dell'anno, dove gli effetti di un adeguato finanziamento sono stati più evidenti.

IL RISULTATO DI ESERCIZIO

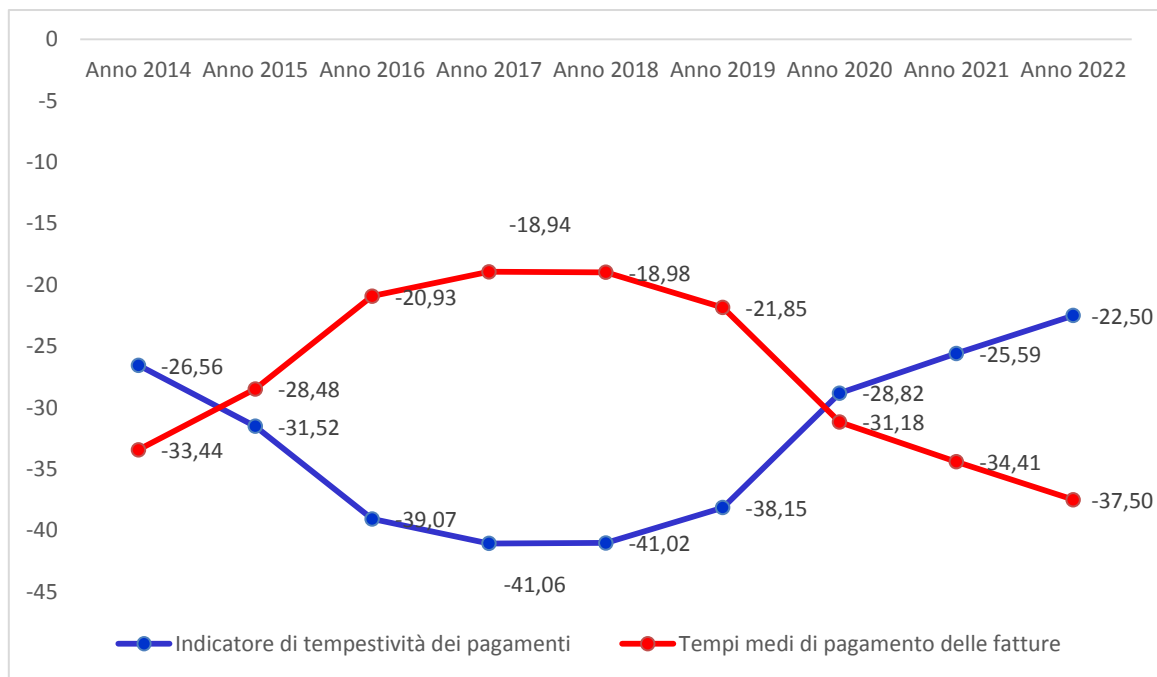
Anche per l'anno 2022 l'Azienda è riuscita a mantenere il pareggio di bilancio (Utile di € 48.506,78) grazie al fatto che la Regione ha riconosciuto il valore della produzione effettuata dall'Azienda Ospedaliera nei confronti delle Asl, consentendone l'iscrizione in bilancio a fronte dei costi che sono stati rilevati dalle Aziende Sanitarie, ricostituendo un equilibrio regionale tra risorse impiegate e produzione effettiva.

LA SITUAZIONE FINANZIARIA

L'Azienda così come ha tenuto sempre presente l'obiettivo dell'equilibrio economico ha anche posto in essere tutta una serie di azioni tese a migliorare la propria situazione finanziaria nell'ottica di ridurre drasticamente i tempi di pagamento delle forniture e di abbattere i costi determinati dagli oneri finanziari (anticipazioni di cassa del tesoriere ed interessi di mora). Tali azioni hanno portato alla riscossione di una parte consistente dei crediti. Nonostante questo, permangono criticità soprattutto legate all'emergenza sanitaria.

Dall'indicatore di tempestività dei pagamenti 2022 (Figura 9) elaborato dalla PCC emerge che l'indicatore di tempestività dei pagamenti è passato da -25,59 nel 2021 a -22,5 nel 2022. Certamente questo dato risente delle difficoltà legate al perdurare del contesto pandemico, caratterizzato dalla diffusione del virus anche tra gli operatori, situazione questa che ha fatto aumentare i tempi di lavorazione delle fatture. A questo, purtroppo, si va aggiungendo la difficoltà iniziale legata alla gestione degli ordini elettronici tramite piattaforma NSO e la carenza di risorse disponibili in alcuni periodi dell'anno.

Figura 9. Indicatore di tempestività dei pagamenti. Anni 2014 – 2022



11. PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è stato costituito dall'Azienda Ospedaliera di Perugia con delibera n. 1964 del 3 dicembre 2015 e rinnovato con delibera n. 439 del 27 aprile 2022. Il CUG rimane in carica per la durata di quattro anni, e comunque fino alla nomina del nuovo organismo. Tutti gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

Il Piano delle Azioni Positive è un documento programmatico triennale mirato ad introdurre azioni positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro che esplica chiaramente gli obiettivi, i tempi ed i risultati attesi per realizzare progetti mirati utili al raggiungimento degli obiettivi generali e programmatici propri del Comitato a beneficio di tutto il personale dell'Azienda, in materia di benessere organizzativo, parità e pari opportunità, contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro, promuovendo un ambiente lavorativo caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e al contrasto alla violenza morale o psichica per i dipendenti.

12. IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il piano della performance triennale 2022 – 2024 è stato adottato con Deliberazione del Direttore Generale FF n. 639 del 30/06/2022 ed è contenuto nel Piano Integrato di Attività e di

Organizzazione (PIAO) 2022 – 2024. Il Piano si raccorda con il Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza, essendo le misure previste da questo documento programmatico, parti integranti del Piano delle performance e soprattutto degli obiettivi strategici aziendali.