



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
A LIVELLO AZIENDALE**

ANNO 2023

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA MEYER I.R.C.C.S.

(versione I aggiornata al 26 luglio 2024)

INDICE DEI CONTENUTI

L’A.O.U. Meyer nel contesto Regionale	Pag. 3
Obiettivi di attività a livello aziendale dell’esercizio 2023 e confronto con il livello programmato	Pag. 5
Risultati di sintesi della valutazione organizzativa del personale del comparto sanitario	Pag. 12
Analisi del Contesto e Bilancio di Genere	Pag. 14
Analisi per sesso ed età, dati al 31.12.2023	Pag. 14
Analisi per macrostrutture organizzative, dati espressi in unità FTE (Full Time Equivalent) al 31.12.2023	Pag. 15
Modalità di Redazione della Relazione sulla Performance 2023	Pag. 16

Nel corso del 2023 sono continuate alcune ulteriori modifiche dell'assetto organizzativo aziendale, anche alla luce degli indirizzi nazionali e regionali in materia di razionalizzazione dei servizi. Si ricorda che con decreto del Presidente della Giunta Regionale della Toscana 156 del 31 agosto 2015 è stato nominato il nuovo Direttore Generale e conseguentemente con Delibere del Direttore Generale n. 2 del 01 settembre 2015 è stato nominato il Direttore Amministrativo e con Delibera del Direttore Generale n. 35 del 29/1/2016 è stato nominato il Direttore Sanitario. Con Delibera del Direttore Generale n. 133/2015 è stato varato il nuovo Statuto Aziendale, che delinea un modello organizzativo più snello e corrente alle esigenze di gestione ed integrazione delle attività cliniche, assistenziali, didattiche e di ricerca dell'Azienda.

Negli anni appena trascorsi le azioni concrete di programmazione, realizzate secondo le linee espresse nei precedenti Piani di Sviluppo, hanno prodotto risultati concreti, documentabili attraverso la lettura dei dati di attività dell'Azienda. Questo assunto trova maggior evidenza con i dati riportati nei paragrafi seguenti.

Si evidenzia inoltre che con deliberazione del Direttore Generale n. 443 del 23.09.2022 l'A.O.U. Meyer ha disposto la presa d'atto del Decreto del Ministero della Salute del 02.08.2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 200 del 27.08.2022, con cui l'Azienda Ospedaliero Universitaria Meyer è stata riconosciuta Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (I.R.C.C.S.), per la disciplina di pediatria. Si ricorda la modifica della L.R. 40/2005 con la quale viene previsto il cambio di denominazione sociale a seguito dell'introduzione dell'art. 142 terdecies che prevede che «L'Azienda ospedaliero-universitaria Meyer acquista la denominazione di "Azienda ospedaliera universitaria Meyer IRCCS" a far data dall'entrata in vigore del presente articolo.

Infine si segnala che con decreto del Presidente della Giunta Regionale della Toscana n. 149 del 28 agosto 2023 è stato nominato il Direttore Generale e conseguentemente con Delibere del Direttore Generale AOU Meyer IRCCS n. 475 del 01 settembre 2023 è stato nominato il nuovo Direttore Amministrativo e con Delibera del Direttore Generale AOU Meyer IRCCS n. 536 del 19/10/2023 è stato nominato il nuovo Direttore Sanitario.

Ricordato che con Deliberazione Direttore Generale AOU Meyer IRCCS n. 286 del 09/05/2024 è stato adottato il regolamento di organizzazione e funzionamento dell'azienda ospedaliera universitaria Meyer I.R.C.C.S. ai sensi dell'art. 50 novies della l.r.t. n. 40/2005 e s.m.i. a seguito pareri favorevoli di Giunta Regionale e Ministero della Salute" e che con Deliberazione Direttore Generale AOU Meyer IRCCS n. 296 del 10/05/2024 è stato approvato il nuovo organigramma aziendale e conseguenti determinazione in ordine agli incarichi correlati a partire dal 01/07/2024.

Si riporta quanto previsto nel processo di budget della nostra Azienda, valevole per l'anno 2023.

Il processo di budget si conclude con la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi. Tale fase inizia l'anno successivo a quello di riferimento ed in particolare quando il Controllo di Gestione e lo Smart Technology Office provvedono a:

1. elaborare i dati di consuntivo dell'anno di riferimento sintetizzandoli nei report, contenenti i dati analitici definitivi (valorizzazioni economiche, costi e indicatori) e gli obiettivi di risultato negoziati nel budget. Tali report vengono prodotti per ciascun Dipartimento/Centro Eccellenza e per tutte le Strutture organizzative dipartimentali semplici e complesse che vi afferiscono;
2. predisporre la scheda di verifica sul raggiungimento degli obiettivi che comprende sia i risultati specifici per ciascun indicatore, sia il riepilogo generale della % di raggiungimento realizzata a livello dipartimentale/Centro di Eccellenza e a livello di ciascuna Struttura organizzativa dipartimentale semplice e complessa.

Tali schede vengono trasmesse ai Responsabili di Struttura organizzativa dipartimentale semplice e complessa (e per conoscenza al Direttore di Dipartimento/Centro di Eccellenza della Struttura organizzativa oggetto di valutazione), che possono predisporre una relazione per motivare gli scostamenti rilevati da sottoporre a valutazione da parte del Direttore di dipartimento/Centro di Eccellenza.

Al Direttore di Dipartimento viene inviata la scheda di valutazione relativa al Dipartimento/Centro di Eccellenza da lui diretto.

Il Direttore di Dipartimento/Centro di Eccellenza prende in esame e valuta le controdeduzioni formulate dai Responsabili di Struttura e predisponde una relazione di sintesi da sottoporre alla Direzione Generale evidenziando quanto segue:

- ✓ le motivazioni legate agli scostamenti rilevati, rispetto ai risultati attesi a livello dipartimentale;
- ✓ la valutazione relativa agli scostamenti registrati a livello di articolazione organizzativa dipartimentale semplice e complessa.

La Direzione Aziendale analizza singolarmente i risultati di ogni Dipartimento/Centro di Eccellenza e Struttura organizzativa dipartimentale semplice o complessa, convocando eventualmente i Responsabili, per chiarimenti e/o approfondimenti.

Tutte le risultanze del processo di valutazione sono fornite all'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione infine, sulla base degli elementi conoscitivi acquisiti, procede alla validazione complessiva del processo di valutazione esprimendosi anche su specifiche situazioni dubbie o critiche anche su richiesta del valutato.

La Direzione Generale, valuterà le risultanze della verifica e le illustrerà in un documento da presentare alle Organizzazioni Sindacali.

La valutazione complessiva della scheda di budget per ciascun livello di analisi (CdR I livello o CdR II livello) è determinata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici evidenziati in ciascuna scheda con l'asterisco (identificativo degli obiettivi prioritari d'Azienda).

Questa fase risulta coerente con quanto emanato dalla Regione Toscana al fine di pervenire ad una piena applicazione di quanto previsto nel D.Lgs. 150/2009 ed in particolare nella L.R. 67/2010, nel D.G.R.T. n. 465 del 28/05/12 e nel D.G.R.T. n. 308 del 29/04/13.

In particolare, l'attenzione è posta sulla possibilità di individuare obiettivi specifici per la dirigenza e per il comparto, con possibilità di attribuire un peso per il singolo obiettivo diverso fra i due raggruppamenti di personale. Questo elemento costituirà il primo anello di congiunzione per consentire al Dirigente responsabile della struttura di effettuare una valutazione individuale dei singoli professionisti assegnati alla struttura che lui dirige circa il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi assegnati; nonché al

responsabile tecnico o infermieristico per poter valutare il singolo dipendente del comparto circa la sua partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Dopo un percorso molto complesso durato tre anni e con il coinvolgimento di tutte le componenti dell'ospedale (manageriale, professionale, tecnica e amministrativa), l'Azienda ospedaliero universitaria Meyer ha ricevuto nel gennaio 2021 l'accreditamento Joint Commission international.

Inoltre, per fornire una ulteriore visione complessiva dell'Azienda riportiamo una rappresentazione sintetica della Valutazione della Performance raggiunta dalla AOU Meyer nell'anno 2023 elaborata dal Laboratorio Management e Sanità di Pisa.

Obiettivi di Attività a livello aziendale dell'esercizio 2023 e confronto con il livello programmato.

Per quanto attiene il grado di raggiungimento dei principali obiettivi aziendali di attività, può essere utile rappresentare nella tabella seguente i dati derivanti dal confronto tra gli obiettivi del budget 2023 e i dati consuntivi del medesimo anno e degli esercizi 2023, 2022, 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014.

Sintesi Scheda di Budget							Controllo di Gestione			
Indicatore	Consolidato 2014	Consolidato 2015	Consolidato 2016	Consolidato 2017	Consolidato 2018	Consolidato 2019	Consolidato 2020	Consolidato 2021	Consolidato 2022	Consolidato 2023
N. Dimessi ordinari	8.898	8.675	8.762	8.652	9.029	9.094	6.866	8.060	8.308	8.787
Peso Medio DRG (dimessi ordinari)	1,48	1,46	1,45	0,99	0,97	0,94	0,95	0,90	0,88	0,87
Peso medio DM 2008 (dimessi ordinari)	1,18	1,16	1,19	1,17	1,15	1,12	1,14	1,08	1,05	1,06
Posti letto medi ricovero ordinario	167,07	163,57	167,53	170,80	172,60	171,00	160,64	164,52	169,04	175,81
Tasso Utilizzo posti letto ordinari %	91,38	90,89	92,15	92,20	88,34	88,94	75,77	78,74	82,89	82,07
Degenza Media dimessi ricovero ordinari	6,07	6,25	6,30	6,19	6,13	5,96	6,36	5,74	6,02	5,61
% attrazione extraregionale ricoveri ordinari	24,72	26,65	26,50	26,66	27,35	26,69	25,98	24,71	26,01	25,26
DH Giornate Cicli Aperti	38.458	39.176	38.558	40.089	37.848	39.214	28.914	34.954	34.322	33.675
% attrazione extraregionale ricoveri day hospital	20,04	21,86	22,67	23,94	24,34	26,15	20,17	21,19	21,56	21,31
Analisi % attrazione extraregionale ricoveri (Ordinari e DH)	21,34%	23,06%	23,65%	24,43%	25,20%	26,32%	22,15%	22,41%	23,19%	22,78%
Casi Chirurgici Totali	6.082	6.078	6.151	6.369	6.717	6.756	4.098	5.203	5.306	5.839
Casi Chirurgici DH	2.558	2.607	2.620	2.733	2.994	3.056	1.434	2.036	2.202	2.331
Casi Chirurgici Ordinari	3.524	3.471	3.531	3.636	3.723	3.700	2.664	3.167	3.104	3.508
N. sale operatorie	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
N. trapianti	35	24	21	26	29	30	22	24	21	24
- di cui allogeneici	12	11	9	11	15	19	15	10	15	13
- di cui autologi	23	13	12	15	14	11	7	14	6	11
N. accessi pronto soccorso	44.841	44.081	44.417	42.923	41.328	43.111	24.906	32.969	39.995	40.063
PS % esito ricovero	6,98	6,51	6,51	6,63	6,40	6,58	11,86	10,66	8,86	8,82
N. prestazioni effettive totali erogate (q.tà) escluso Farmaci	609.588	655.499	690.338	701.896	730.073	768.258	647.111	798.314	773.285	800.440

L'attività caratteristica dell'AOU Meyer non è ancora tornata ai livelli pre pandemici per quanto riguarda l'attività di ricovero ordinario e diurno, anche se in termini economici la produzione 2023 ha superato la valorizzazione dell'anno 2019 (ad invarianza tariffaria).

Per quanto attiene alla linea produttiva ricovero ordinario si assiste ad una ripresa rispetto all'anno 2022 (+ 479 dimessi) ma sempre sotto di circa 307 dimessi rispetto all'anno 2019, con una riduzione della complessità della casistica dimessa di 0,01 punti DRG rispetto all'anno 2022 e 0,07 punti DRG rispetto all'anno 2019.

Per quanto riguarda l'utilizzo della risorsa "posto letto", dall'analisi della degenza media e del tasso di utilizzo si comprende l'attenzione che l'Azienda ha da sempre posto su questo fattore. Nel corso del 2023 abbiamo registrato una netta riduzione della degenza media (-0,35 giorni rispetto al 2022) in coerenza rispetto alla riduzione della complessità della casistica dimessa, mentre per quanto attiene il tasso di utilizzo dei posti letto ordinari si rileva un leggero decremento di valore 82,07% del 2023 contro un valore pari a 82,89% del 2022 rispetto ad un 78,74% del 2021 come conseguenza della ripresa degli accessi nella nostra Azienda su tutti i regimi di ricovero. Risulta ancora lontano il valore del 88,94% dell'esercizio 2019.

Per quanto riguarda la linea produttiva Day Hospital, le giornate di DH hanno avuto una riduzione di circa 650 giornate rispetto all'anno 2022. Questo valore rispetto all'anno 2019 risulta ancora sotto di circa 5,5 mila accessi day hospital.

Per quanto attiene la produzione chirurgica siamo passati dai 6.756 casi del 2019, ai 4.098 casi del 2020, ai 5.038 del 2021, ai 5.306 casi del 2022, ai 5.839 casi del 2023 con un incremento complessivo di 533 casi rispetto all'anno.

La linea produttiva "specialistica ambulatoriale" ha registrato un notevole incremento quantitativo nell'anno 2023 passando dalle 773 mila prestazioni effettive del 2022 alle 800 mila prestazioni effettive del 2023, in particolare legate all'attività laboratoristiche.

La capacità di filtro del nostro pronto soccorso aziendale è tornato su valori al di sotto del 10% in particolare si è passati dal 6,58% del 2019, al 11,86% del 2020, al 10,66% del 2021, al 8,86% del 2022 fino al valore del 2023 pari a 8,82%; dato strettamente correlato all'aumento degli accessi in PS passato dai 43.111 del 2019, ai 24.906 del 2020, ai 32.969 del 2021, ai 39.995 del 2022, ai 40.063 del 2023.

Infine, occorre ricordare il costante incremento dell'attrazione extraregionale che caratterizza da sempre l'AOU Meyer. Come è possibile analizzare sempre dalla tabella sopra, l'anno 2019 aveva fatto registrare una % media di attrazione extraregionale per i ricoveri (ordinari e DH) del 26,32% (composta dal 26,69% del ricovero ordinario e dal 26,15% del ricovero in day hospital) contro un valore del 23,06% dell'anno 2015 (composta dal 26,65% del ricovero ordinario e dal 21,86% del ricovero in day hospital). L'anno 2020 invece ha visto, nonostante il periodo emergenziale una tenuta di questo indicatore con una riduzione al 22,15% per gli ordinari e DH (composto da 25,98% dei ricoveri ordinari e 20,17% del DH, conseguenza del fatto che i la casistica complessa ha tenuto maggiormente). Per l'anno 2021 si rileva un dato complessivo relativo all'attrazione extraregionale pari al 22,41% (composto da un 24,71% relativo al ricovero ordinario e da un 21,19% del DH). Per l'anno 2022 si rileva un dato complessivo pari al 23,15% (composto da un 25,92% relativo al ricovero ordinario e da un 21,54% del DH). Per l'anno 2022 si rileva un dato complessivo relativo all'attrazione extraregionale pari al 23,19% (composto da un 26,01% relativo al ricovero ordinario e da un 21,56% del DH). Per l'anno 2023 si rileva un dato complessivo pari al 22,78% (composto da un 25,26% relativo al ricovero ordinario e da un 21,31% del DH).

Occorre sottolineare per l'anno 2023 il pieno riconoscimento economico dell'intera attività produttiva realizzata, a differenza di quanto accaduto per gli anni dal 2012 al 2016 nei quali la nostra Azienda si è vista applicare la logica dei c.d. "tetti di attività".

Tab.2 - L'attrazione extraregionale per linea produttiva per il quinquennio 2015-2023 (fonte Cruscotto Direzionale interno).

Sintesi Scheda di Budget						Controllo di Gestione			
Indicatore	Consolidato 2015	Consolidato 2016	Consolidato 2017	Consolidato 2018	Consolidato 2019	Consolidato 2020	Consolidato 2021	Consolidato 2022	Consolidato 2023
% attrazione extraregionale ricoveri ordinari	26,65	26,50	26,66	27,35	26,69	25,98	24,71	26,01	25,26
% attrazione extraregionale ricoveri day hospital	21,86	22,67	23,94	24,34	26,15	20,17	21,19	21,56	21,31
Analisi % attrazione extraregionale ricoveri (Ordinari e DH)	23,06%	23,65%	24,43%	25,20%	26,32%	22,15%	22,41%	23,19%	22,78%
% attrazione extraregionale specialistica ambulatoriale	12,33%	14,48%	16,05%	16,27%	15,59%	15,60%	13,73%	16,00%	15,53%

L'Azienda alla data di redazione della presente Relazione ha adottato il bilancio d'esercizio 2023 con deliberazione D.G. AOU Meyer IRCCS n. 403 del 08/07/2024 che evidenzia un raggiungimento gli obiettivi economici definiti con Regione Toscana.

In merito agli aspetti finanziari, La nostra Azienda nell'anno 2023 ha registrato n. 8.792 documenti contabili passivi, di cui n. 5.307 fatture elettroniche (nel 2022 5.554, nel 2021 5.567, nel 2020 5.036, nel 2019 5.343 e nel 2018 5.784) e n. 534 fatture cartacee/note debito (nel 2022 n. 436, nel 2021 n. 387, nel 2020 461, nel 2019 462 e nel 2018 508), oltre a n. 2.951 per altre tipologie residuali di documenti contabili (documenti di spesa interni, nel 2022 3.015, nel 2021 2.553, nel 2020 2.501, nel 2019 erano 2.696 e nel 2018 erano 2.689). Nell'anno 2023 sono invece stati emessi n. 5.219 mandati di pagamento (nel 2022 n. 5.181, nel 2021 n. 5.350, nel 2020 5.295, nel 2019 4.912 e nel 2018 4.897) che hanno generato un'uscita complessiva di cassa di euro 241.612.984,56 (nel 2022 euro 246.523.270,88, nel 2021 euro 223.045.174,39, nel 2020 euro 199.244.165,83, nel 2019 euro 222.674.454,02 e nel 2018 euro 188.321.969,29). Tra queste uscite di cassa segnaliamo il pagamento di n. 5.359 fatture elettroniche passive (nel 2022 n. 5.235, nel 2021 n. 4.875, nel 2020 4.875, nel 2019 5.257 e nel 2018 4.257) per un importo pari ad euro 61.715.919,04 (nel 2022 euro 66.348.339,64, nel 2021 euro 51.385.490,18, nel 2020 euro 49.542.758,50, nel 2019 euro 52.061.621,41 e nel 2018 euro 36.506.742,62) e n. 392 fatture cartacee (nel 2022 n. 314, nel 2021 n. 341, nel 2020 341, nel 2019 397 e nel 2018 456) per un importo di euro 5.765.670,34 (nel 2022 euro 4.250.797,20, nel 2021 euro 2.183.698,10, nel 2020 euro 6.472.251,26, nel 2019 euro 6.382.628,89 nel 2018 euro 6.690.536,89).

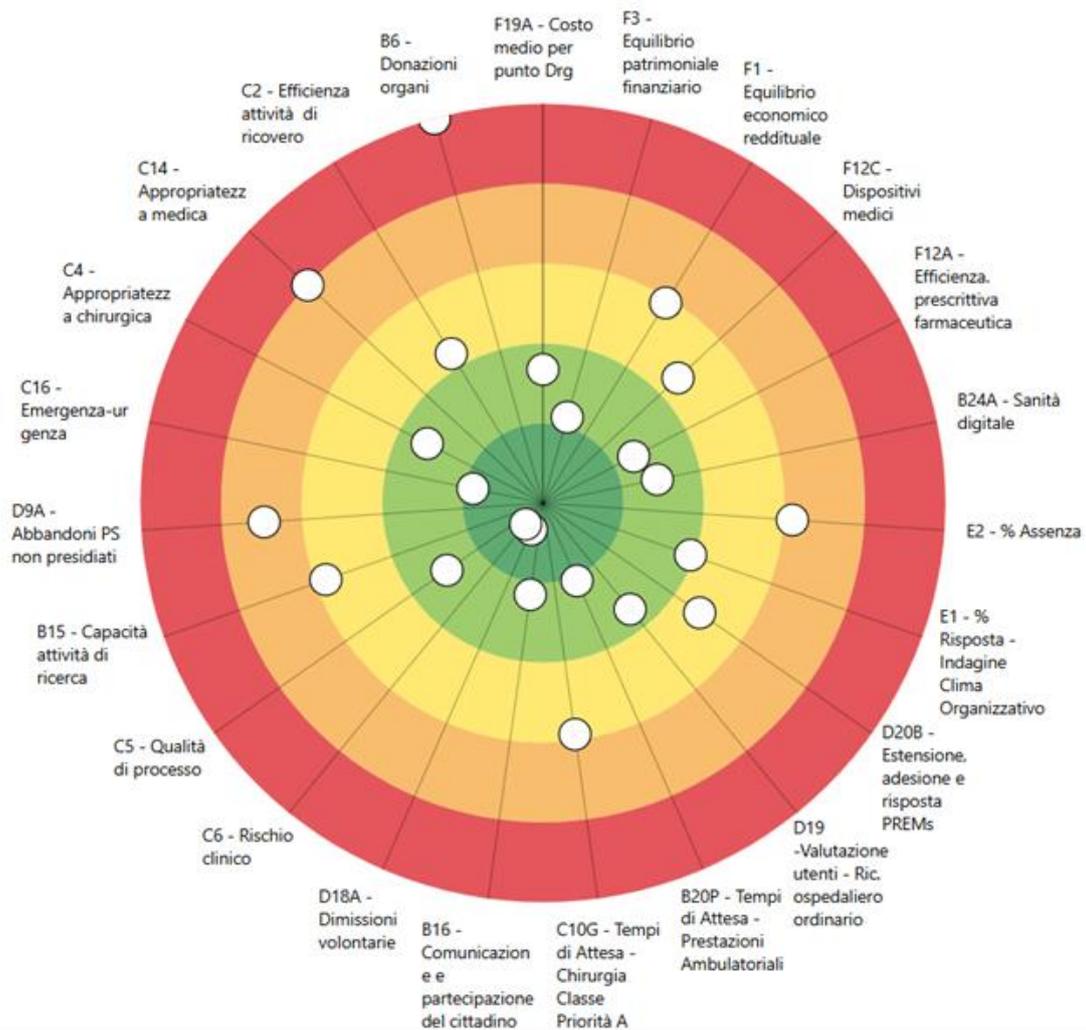
La maggiore liquidità rilevata durante tutto l'esercizio 2023 ha consentito all'Azienda di poter adempiere ai pagamenti dei propri fornitori nei tempi normativamente previsti, ed anzi, come si evince dall'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti, istituito a seguito del D.P.C.M. 22/09/2014, nell'anno 2023 si rileva un pagamento in anticipo di 14,07 giorni rispetto alla data di scadenza delle fatture passive (nell'anno 2022 si era rilevato un anticipo di 1,68 giorni, nell'anno 2021 un anticipo di 16,13 giorni e nell'anno 2020 un anticipo di 13,39 giorni).

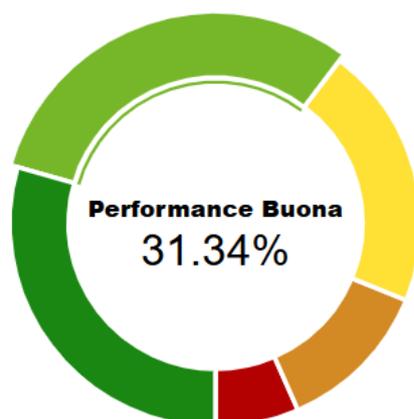
L'andamento storico di questo indicatore è desumibile dal seguente link sulla sezione amministrazione trasparente e dal seguente grafico

<http://www.meyer.it/index.php/amministrazione-trasparente/pagamenti-dell-amministrazione/271-indicatore-di-tempestivita-dei-pagamenti>.

Come già anticipato, di seguito riportiamo il Bersaglio del Laboratorio MeS elaborato nell'ambito del sistema di valutazione delle Azienda Sanitarie Toscana per l'anno 2023, attraverso il quale si dà una rappresentazione sintetica delle performance della nostra Azienda.

Bersaglio 2023 - Meyer





Distribuzione degli indicatori nelle diverse fasce di valutazione

Performance	Performance	Performance	Performance	Performance	Totale
Pessima	Scarsa	media	buona	Ottima	
4 (5.97%)	8 (11.94%)	14 (20.90%)	21 (31.34%)	20 (29.85%)	67

In considerazione del riconoscimento del titolo di Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS), riportiamo di seguito il paragrafo “3.4 Ricerca” della relazione sulla gestione del Direttore Generale al Bilancio d’esercizio 2023.

a) Stato dell’arte

Nell’anno 2023 l’ospedale ha continuato il processo di evoluzione organizzativa – iniziata nell’anno 2022 – indirizzata verso la più piena accoglienza delle nuove opportunità offerte dal riconoscimento IRCCS (avvenuto in agosto 2022) e in particolar modo alla capacità di valorizzare le nuove risorse ministeriali. Hanno continuato in parallelo vari lavori propedeutici alle successive fasi di transizione e sviluppo operativo necessarie per l’attivazione e messa a regime dell’IRCCS, tra cui le seguenti iniziative, che si sono aggiunte a quelle più strettamente correlate alla gestione “ordinaria” delle attività di ricerca e innovazione svolte dall’ospedale:

- le modifiche necessarie all’atto aziendale, sulla base dei requisiti previsti dal riconoscimento e la normativa di riferimento;
- un supporto alle strutture aziendali - sia quelle amministrative, che scientifiche - preposte nel recepimento dei nuovi obblighi e opportunità offerti dal riconoscimento;
- il potenziamento delle piattaforme di supporto alla ricerca e all’innovazione, anche sulla base delle indicazioni ricevute dal Ministero.

b) Obiettivi dell’esercizio relativi alle strutture e all’organizzazione della ricerca

L'AOU Meyer è stato riconosciuto come IRCCS nell'area tematica della "pediatria". Il riconoscimento riguarda quindi tutte le attività dell'ospedale, e tutte le strutture sono chiamate e incoraggiate a contribuire alle attività di ricerca e innovazione.

L'organizzazione vigente alla fine dell'anno 2023, in attesa dell'adeguamento al nuovo modello previsto per un IRCCS, ha previsto:

- il *Meyer Children's Research Institute* (MCRI), Area Operativa prevista da statuto aziendale, che costituisce il luogo nel quale si favorisce la realizzazione di attività di ricerca volte a sviluppare soluzioni innovative nella pratica clinico-assistenziale, diagnostica e terapeutica. L'MCRI si compone di specifiche articolazioni organizzative che ne assicurano l'operatività ed il supporto alle attività di ricerca e innovazione.
- il *Coordinatore Scientifico per la Ricerca*, che coordina la definizione delle linee di indirizzo scientifico dell'Istituto e i rapporti sinergici con l'Università degli Studi di Firenze per la dimensione scientifica accademica, e promuove le prassi che consentono di coniugare, in maniera pervasiva e sistemica, la clinica di avanguardia con la ricerca.
- il *Direttore Operativo del MCRI*, che assicura la gestione delle piattaforme di supporto alla ricerca ed all'innovazione, e si raccorda per gli aspetti di competenza tecnico-gestionale con la Direzione Amministrativa.

In linea con le indicazioni di legge, pur non contribuendo attivamente alla produzione scientifica, anche le strutture amministrative dell'AOU Meyer IRCCS hanno partecipato nella gestione e rendicontazione delle attività di ricerca e innovazione.

Nell'anno 2023, la programmazione delle attività di ricerca si è sviluppata secondo le quattro linee di ricerca proposte dal Meyer:

(1) Scienze pediatriche e perinatali

Le linee di attività svolte in questa area di ricerca hanno una forte impronta multidisciplinare e sono finalizzate ad aumentare le conoscenze riguardo alle numerose patologie che caratterizzano l'età perinatale, pediatrica ed evolutiva, con lo scopo ultimo di migliorare la qualità delle cure erogate e della vita dei pazienti. In particolare, le attività di ricerca saranno inerenti diversi ambiti e discipline delle scienze pediatriche e perinatali ed evolutiva e saranno rivolte all'identificazione dei fattori di rischio e prognostici, all'elaborazione e sperimentazione di nuovi approcci diagnostico terapeutici, alla predizione della storia naturale delle malattie e alla delucidazione dei meccanismi patogenetici.

(2) Malattie del sistema nervoso, neurogenetiche e neurometaboliche

La linea di attività combina competenze multidisciplinari volte a: i) caratterizzare del punto di vista clinico, neurofisiologico, di neuroimaging, genetico e biochimico pazienti con disturbi del neurosviluppo correlati a epilessia, malformazioni dello sviluppo corticale e disabilità intellettiva e pazienti con errori congeniti del metabolismo correlati a malattie neurometaboliche, ii) studiare gli effetti funzionali di varianti patogenetiche identificate nei pazienti in modelli in vitro ed in vivo e iii) valutare le variabili che possono influenzare l'evoluzione cognitivo-comportamentale e di qualità della vita di bambini con malformazioni dello sviluppo corticale ed epilessie farmaco-resistenti

sottoposti a chirurgia dell'epilessia. Completano la linea di attività il monitoraggio terapeutico di farmaci e studi di farmacocinetica.

(3) Malattie immunomediate e malattie infettive

La linea di ricerca comprende le attività volte a migliorare ed approfondire le conoscenze nell'ambito della eziopatogenesi, diagnosi e cura delle patologie immunomediate -incluso le allergiche- e delle malattie infettive e della loro prevenzione tramite vaccinazione. Promuove la ricerca di base, la sperimentazione clinica, farmacologica e metodologica, per migliorare i processi diagnostici e terapeutici nelle patologie dell'età evolutiva mirati soprattutto, in ogni campo, alla diagnosi precoce e all'appropriatezza della terapia. Attraverso la partecipazione a reti nazionali e internazionali, promuove la sperimentazione di nuovi farmaci e di farmaci off label in pediatria.

(4) Approcci diagnostici, terapeutici e organizzativi innovativi, oncologia e malattie rare

L'obiettivo generale di questa linea di ricerca è di sviluppare nuovi approcci diagnostici e terapeutici per le patologie pediatriche, con particolare riferimento alle malattie rare e alle malattie oncologiche pediatriche. La ricerca epidemiologica, clinica e traslazionale in questa area è dedicata all'identificazione dei meccanismi eziologici, molecolari e genetici alla base delle malattie dell'età pediatrica, con il fine ultimo di identificare potenziali biomarcatori con valore diagnostico e prognostico e individuare nuove strategie terapeutiche, nonché ad innovazioni negli approcci radiodiagnostici e chirurgici. Punto di forza delle attività di ricerca in questa area sono le strette connessioni tra le competenze laboratoristiche, radiologiche, epidemiologiche, mediche e chirurgiche nelle diverse specialità.

Le attività svolte nell'ambito di questa linea di ricerca riguardano in maniera trasversale i diversi ambiti del processo di cura del paziente, dall'approccio diagnostico, terapeutico, all'ambito organizzativo, bioetico ed epidemiologico. Le attività saranno volte all'identificazione di approcci innovativi e sostenibili, con particolare riferimento alla cura di pazienti oncologici e affetti da malattie rare. Le attività prevedono lo sviluppo e la conduzione di sperimentazioni cliniche e studi osservazionali, di protocolli terapeutici e chirurgici innovativi, anche mediante l'utilizzo di tecnologie emergenti, per garantire l'accesso precoce alle migliori cure, identificazione di tecniche diagnostiche avanzate, cura del paziente per il miglioramento della qualità di vita del sistema famiglia e formazione del personale ai fini di incrementare gli standard qualitativi assistenziali.

Risultati di sintesi della valutazione organizzativa del personale del comparto sanitario

Di seguito riportiamo il quadro di sintesi in merito alla valutazione della performance 2023 relativamente alla componente organizzativa per quanto attiene il personale del comparto sanitario.

Tutta la documentazione di validazione del processo di misurazione e valutazione della performance 2023 inerente la “componente organizzativa” del personale del comparto sanitario è conservata agli atti della S.O.S. Politiche e Sviluppo del Personale – Ufficio Sviluppo Risorse Umane, mentre per la componente “individuale” è conservata agli atti della Direzione dell’Area delle Professioni Sanitarie.

 DIPARTIMENTO DELLE PROFESSIONI SANITARIE VALUTAZIONE OBIETTIVI DI STRUTTURA ANNO 2023			
Area Assistenziale	Risultato 2023	raggiungimento DGRT 465/2012	Attribuzione (rif. DGRT 465/2012)
PEDIATRIA MEDICA A	92,05	90-100	100,00
PEDIATRIA MEDICA B	93,89	90-100	100,00
CHIRURGIA DEGENZA	90,83	90-100	100,00
CHIRURGIA B	95,48	90-100	100,00
NEUROSCIENZE DEGENZA	94,08	90-100	100,00
TERAPIA INTENSIVA NEONATALE	99,96	90-100	100,00
ANESTESIA E RIANIMAZIONE	100,00	90-100	100,00
ONCOEMATOLOGIA DEGENZA/DH	92,00	90-100	100,00
AMBULATORI /DH SPECIFICI	98,59	90-100	100,00
PRONTO SOCCORSO / DEA	99,29	90-100	100,00
PSICHIATRIA INFANZIA E ADOLESCENZA	94,78	90-100	100,00
BLOCCO OPERATORIO	97,40	90-100	100,00
DAY HOSPITAL / DAY SURGERY CENTRALIZZATO	94,87	90-100	100,00
UP DIETETICA	100,00	90-100	100,00
UP RIABILITAZIONE	98,95	90-100	100,00
UP TECNICI LABORATORIO	100,00	90-100	100,00
UP TECNICI RADIOLOGIA	96,72	90-100	100,00
Media dei raggiungimenti	96,41		100,00

Risultati di sintesi della valutazione organizzativa del personale del comparto area tecnico amministrativa

Di seguito riportiamo il quadro di sintesi in merito alla valutazione della performance 2023 relativamente alla componente organizzativa per quanto attiene il personale del comparto dell'area tecnico amministrativa.

 AREA TECNICO AMMINISTRATIVA RISULTATI OBIETTIVI DI STRUTTURA ANNO 2023			
SOC/SOSA	Risultato 2023	raggiungimento DGRT 465/2012	Attribuzione (rif. DGRT 465/2012)
SOC Pianificazione, Investimenti, Area Tecnica	99,58	90-100	100
SOC Gestione Economico Finanziaria e Controllo di Gestione	99,00	90-100	100
SOC Affari Generali e Sviluppo	95,63	90-100	100
SOC Supporto Amministrativo al Funzionamento dell'Ospedale	99,60	90-100	100
SOC Amministrazione del Personale	99,40	90-100	100
SOC Amministrazione Legale e Rapporti con l'Università	97,20	90-100	100

3. La valutazione della performance individuale

Processo di valutazione individuale e rappresentazione degli esiti

Per l'annualità 2023, in continuità con i precedenti esercizi ed in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato in Azienda, per quanto riguarda l'assegnazione degli obiettivi, è previsto che il Responsabile di ciascuna Struttura illustri ai propri collaboratori con una discussione sufficientemente analitica gli obiettivi individuali da raggiungere ed alla conclusione analogamente le criticità o punti di forza riscontrati.

La valutazione positiva, per il personale non dirigenziale, consente alla fine del percorso valutativo l'erogazione entro il mese di agosto di un saldo incentivante che completa quanto erogato mensilmente a titolo di acconto.

Di seguito uno schema di sintesi relativamente alla **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2023 – PERSONALE COMPARTO - SINTESI DEL PROCESSO AL 26.07.2024**

AREA DI CONTRATTAZIONE	SCHEDE COMPILATE	SCHEDE NON ANCORA CONCLUSE	OCTI ES	INCENTIVI NON CORRISPOSTI PER ACCORDI VIGENTI
Personale non Dirigenziale	996	3	3	166

Distribuzione delle percentuali di erogazione collegate alle due dimensioni della valutazione individuale

Area di contrattazione	Performance Individuale A - Comportamenti e competenze					Tot.	Performance Individuale B - Obiettivi assegnati					Tot.
	0	50%	60%	80%	100%		0	50%	60%	80%	100%	
Personale non Dirigenziale			1	17	978	996	11		2	14	969	996

In relazione alle Aree Dirigenziali il percorso di valutazione è in fase di conclusione, si evidenzia che il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi individuali 2023, effettuato al mese di Luglio 2024, mostra il raggiungimento di risultati elevati in linea con l'alta percentuale raggiunta anche nella Performance Organizzativa.

Analisi del Contesto e Bilancio di genere

Analisi per sesso ed età, dati al 31.12.2023

Il personale dell'Azienda è prevalentemente dipendente del SSN (97,34%), mentre gli universitari sono circa il 2,66% del totale.

I dipendenti sono per la stragrande maggioranza di sesso femminile (il 77,0%) e concentrati nelle fasce d'età 35-49 anni (46,4%) e over 50 (41,8%).

Opposta è la distribuzione del personale universitario, tra il quale prevalgono i dipendenti di sesso maschile (57,1%) e con una maggiore anzianità (più del 71,4% di essi ha un'età superiore ai 50 anni).

Personale dipendente SSN						
Fasce di età	F	%	M	%	Totale SSN	% (età)
<25	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
25-34	122	80,8%	29	19,2%	151	11,8%
35-49	458	77,0%	137	23,0%	595	46,4%
>50	416	77,8%	119	22,2%	535	41,8%
Totale	996	77,8%	285	22,2%	1.281	100,0%

Personale Universitario in afferenza						
Fasce di età	F	%	M	%	Totale Universitario	% (età)
<25	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
25-34	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
35-49	5	50,0%	5	50,0%	10	28,6%
>50	10	40,0%	15	60,0%	25	71,4%
Totale	15	42,9%	20	57,1%	35	100,0%

Totale complessivo						
Fasce di età	F	%	M	%	Totale complessivo	% (età)
<25	-	0,0%	-	0,0%	-	0,0%
25-34	122	80,8%	29	19,2%	151	11,5%
35-49	463	76,5%	142	23,5%	605	46,0%
>50	426	76,1%	134	23,9%	560	42,6%
Totale	1.011	76,8%	305	23,2%	1.316	100,0%

Con riferimento alla distribuzione del personale per macrostruttura, espresso in unità equivalenti per l'anno 2023, si evidenzia che la più ampia parte (42,64%) afferisce al Dipartimento Specialistico Interdisciplinare, il dipartimento ad attività integrata che comprende l'Area Medica, l'Area Chirurgica e quella dell'Attività intensiva e dell'emergenza. L'9,00% degli operatori si concentra poi nell'Area dei Servizi dell'Ospedale, il macroambito organizzativo a cui afferiscono le strutture di natura sanitaria, semplici o complesse, che garantiscono prestazioni ai pazienti in carico nei diversi setting assistenziali del Dipartimento e dei Centri di Eccellenza.

Un altro 20% circa (19,71%) del personale appartiene ai tre Centri di Eccellenza: il Centro di Eccellenza di Neuroscienze (8,06%), quello di Oncologia ed Ematologia Pediatrica (5,56%), quello di Neurochirurgia (6,09%).

Nell'Area Tecnico Amministrativa si concentra il 6,16%, mentre la restante parte afferisce alle Direzioni (Generale, Sanitaria e Amministrativa), alla Funzione Formazione, a progetti finalizzati o altri organismi aziendali.

Analisi per macrostrutture organizzative, dati espressi in unità FTE (Full time equivalent), relativamente all'anno 2023

UNITA' ORGANIZZATIVA	FTE anno 2022	%	FTE anno 2023	%
3333-AREA ATTIVITA INTENSIVA E DELLEMERGENZA	249,62	17,21%	240,86	16,97%
4444-AREA MEDICA	226,14	15,59%	233,89	16,48%
2987-AREA DEI SERVIZI DELLOSPEDALE	126,48	8,72%	127,78	9,00%
3683-STRUTTURE TRASVERSALI	129,51	8,93%	121,84	8,59%
2222-CENTRO DI ECCELLENZA DI NEUROSCIENZE	108,87	7,51%	114,31	8,06%
5555-AREA CHIRURGICA	111,32	7,67%	107,04	7,54%
1096-AREA TECNICO AMMINISTRATIVA	92,96	6,41%	87,45	6,16%
1111-CENTRO DI ECCELLENZA DI NEUROCHIRURGIA	89,46	6,17%	86,39	6,09%
8888-CENTRO DI ECCELLENZA DI ONCOLOGIA ED EMATOLOGIA PEDIATRICA	83,32	5,74%	78,96	5,56%
2938-ASSISTENZA TECNICO SANITARIA SOS	40,45	2,79%	40,57	2,86%
2939-ASSISTENZA INFERMIERISTICA SOC	37,73	2,60%	33,33	2,35%
2931 -STAFF DIRETTORE SANITARIO	31,38	2,16%	32,20	2,27%
9111-STAFF DIRETTORE GENERALE	26,31	1,81%	26,12	1,84%
1888-DIPARTIMENTO SPECIALISTICO INTERDISCIPLINARE	30,11	2,08%	23,32	1,64%
2988-AREA DEI DIRITTI BAMBINI E DELLE FAMIGLIE IN OSPEDALE	16,95	1,17%	16,71	1,18%
4249-MEYER HEALTH CAMPUS	21,51	1,48%	15,98	1,13%
4250-MEYER CHILDRENS RESEARCH INSTITUTE	8,29	0,57%	11,59	0,82%
3696-COSTI GENERALI	6,53	0,45%	5,87	0,41%
3658-DIREZIONE AMMINISTRATIVA	3,00	0,21%	5,65	0,40%
3661-STAFF DIRETTORE AMMINISTRATIVO	3,63	0,25%	4,13	0,29%
3652-DIREZIONE GENERALE	4,04	0,28%	3,05	0,22%
3654-DIREZIONE SANITARIA	2,37	0,16%	1,35	0,10%
3701-ALTRI ORGANISMI AZIENDALI	0,67	0,05%	0,71	0,05%
Totale complessivo	1.450,63	100%	1.419,08	100%

Nella tabella precedente sono ricompresi anche i contratti libero professionali ed il personale in somministrazione lavoro (ex interinale).

Modalità di redazione della Relazione sulla performance 2023

La presente relazione è stata trasmessa all'OIV per la validazione di legge ai sensi della normativa vigente. Sarà assicurata la visibilità della relazione stessa attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer I.R.C.C.S..

La presente relazione è stata predisposta tenendo conto dei riferimenti normativi e delle recenti "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance" n. 3 del novembre 2018 a cura della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance, per quanto applicabili alla nostra specifica realtà organizzativa.

Questa prima versione della relazione sulla performance anno 2023 sarà aggiornata ed integrata con i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi ed indicatori programmati ed alle risorse in coerenza con la conclusione dell'intero con il processo di budgeting aziendale per la parte relativa al processo valutativo, in particolare attraverso la valutazione degli obiettivi a livello di singola struttura organizzativa (Dipartimento/Centro di Eccellenza, Area del Dipartimento Interdisciplinare, SOC e SOSA) in termini di area attività, area qualità, area consumi.

Pertanto si potrà procedere alla assegnazione dei punteggi raggiunti dal personale dipendente per la erogazione retributiva conseguente, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali e della contrattazione decentrata aziendale per l'anno 2023, previa validazione dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

In merito al collegamento con il piano triennale di prevenzione della corruzione 2023-2025 ricordiamo che questo è stato adottato con delibera del D.G. A.O.U. Meyer I.R.C.C.S. n. 185 del 30/03/2023 all'interno dell' "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 – 2025".

Le misure di prevenzione individuate relativamente all'anno 2023 sono state tradotte in obiettivi organizzativi. Attraverso il processo di budget si è realizzato il collegamento con il ciclo di gestione della performance.

La redazione definitiva della Relazione sulla performance chiuderà così il Ciclo della Performance della Azienda Ospedaliera Universitaria Meyer I.R.C.C.S. per l'anno 2023 indicativamente nel mese di ottobre 2024.

Il Direttore Generale
(Dott. Paolo Morello Marchese)