

# **Relazione Performance Anno 2023**

**Azienda Ospedaliera di Perugia**  
**Anno 2023**

## 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 circa 100 procedure all'anno. I pazienti provenienti da fuori regione rappresentano circa un quarto del totale di coloro che vengono sottoposti a trapianto di midollo osseo. 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 antitumorali.

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

#### ORGANIGRAMMA DELLA DIREZIONE STRATEGICA

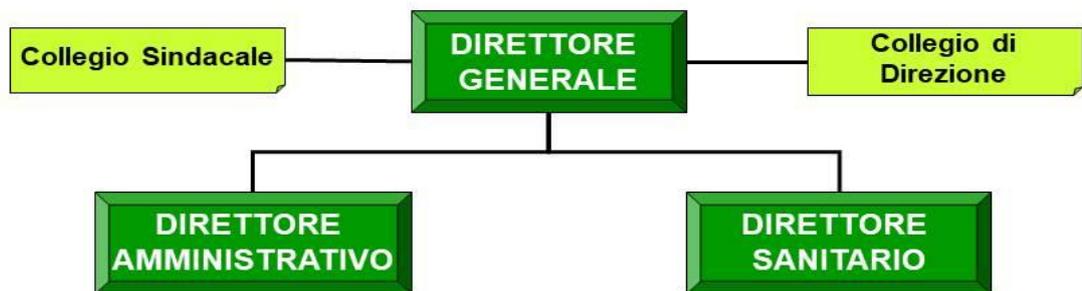
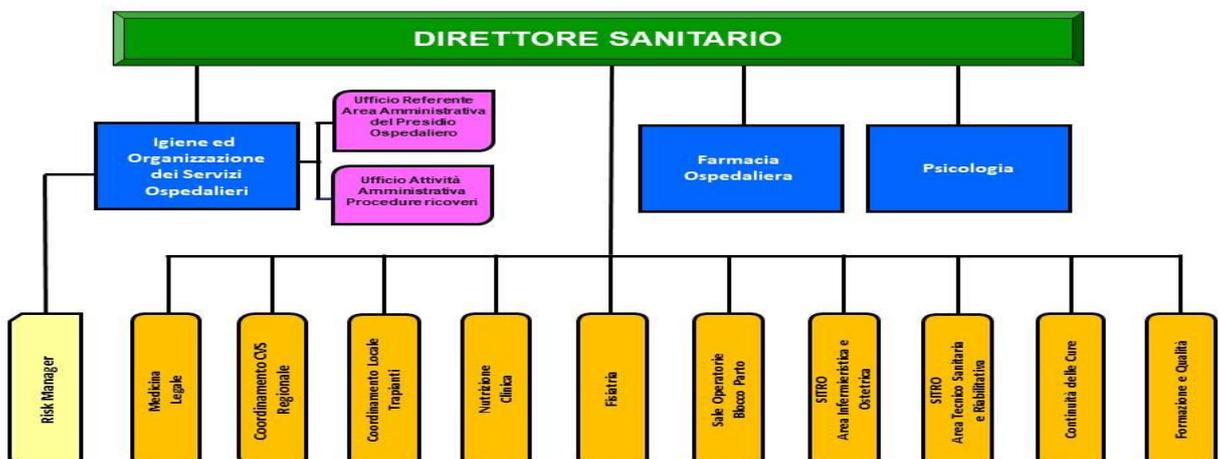
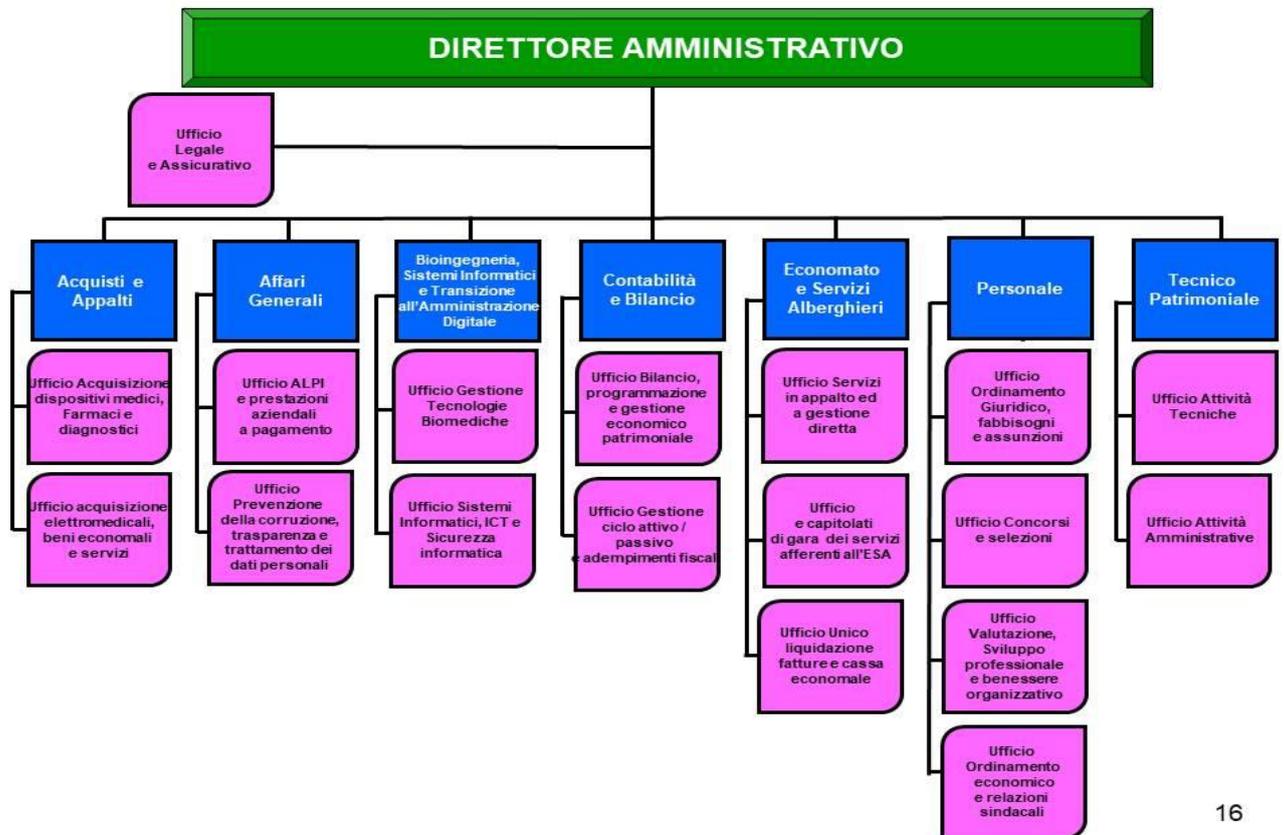


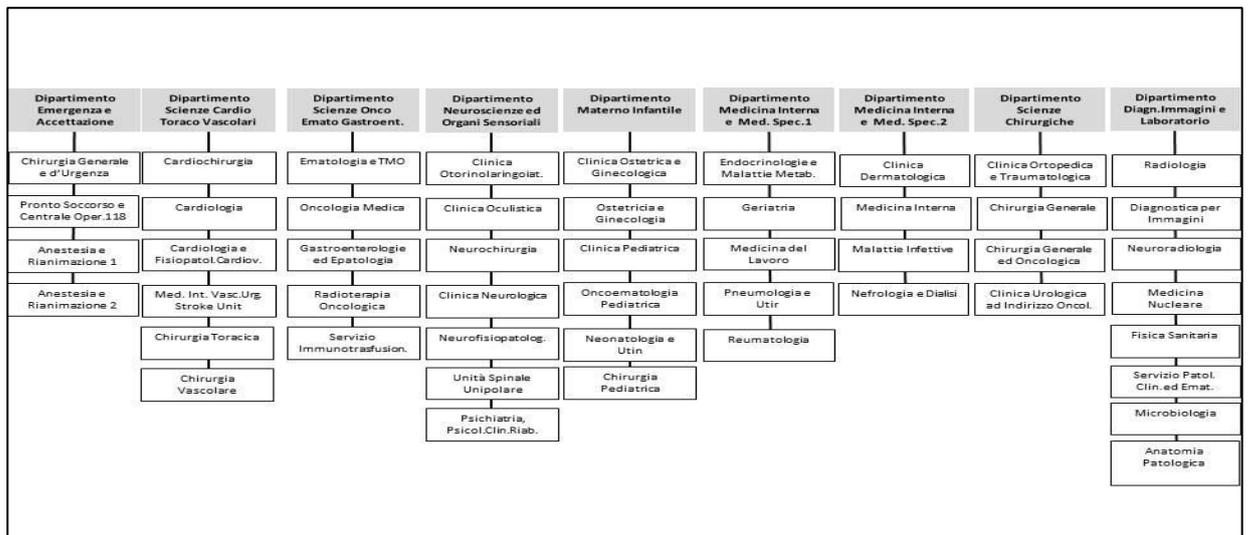
Figura 2 Organigramma Direzione Sanitaria



**Figura 3 Organigramma Direzione Amministrativa**



**Figura 4 Organigramma Dipartimenti assistenziali**



#### 4. I RISULTATI RAGGIUNTI

L'Azienda Ospedaliera di Perugia nell'anno 2023 ha mantenuto i livelli di performance prestabiliti e riportati nel piano della performance 2023 – 2025, contenuto nel Piano Integrato di

Attività e di Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025, adottato con Deliberazione del Direttore Generale n. 356 del 31/03/2023. Gli obiettivi prioritari che la Direzione Aziendale ha perseguito nell'anno 2023 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 febbraio 2023.

Nella tabella vengono rappresentati i risultati per l'anno 2023 relativi alla valutazione di prima istanza. La valutazione ha tenuto del trend di miglioramento/peggioramento che le strutture hanno realizzato nel corso dell'intero anno 2023 sia rispetto sia al biennio 2021 - 2022 che all'anno 2019. Inoltre nel corso delle riunioni mensili dipartimentali è stato monitorato il rapporto costi/ricavi e questi incontri tempestivi e puntuali hanno portato al miglioramento complessivo di suddetto rapporto.

La procedura di valutazione della performance organizzativa dell'anno 2023 è stata completata sia per il comparto che per la dirigenza.

**Tabella 1. Valutazione prima istanza. Anno 2023**

Raggiungimento obiettivi	Dirigenza		Comparto	
	Valutazione 1 istanza	Valutazione 1 istanza conseguente controdeduzioni	Valutazione 1 istanza	Valutazione 1 istanza conseguente controdeduzioni
50,01-60,00	0	0	0	0
60,01-70,00	1	1	0	0
70,01-80,00	7	5	0	0
80,01-90,00	20	12	0	0
90,01-100,00	38	48	64	64
<b>Totale</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>64</b>

## **5. OBIETTIVI STRATEGICI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

L'anno 2023 è sicuramente un anno di consolidamento dell'attività dell'anno 2022 e che ha consentito di superare i valori di produzione dell'anno precedente (+3,5%). L'attività di ricovero ha mantenuto costanti i valori registrati nell'anno 2022 ma l'aumento del peso medio del DRG associato all'aumento (circa 100 in casi in più) di dimessi classificati di alta – specialità ha avuto le sue conseguenze positive sulla mobilità sanitaria dell'anno appena trascorso. Come appena esposto la produzione dell'anno 2023 è stata consona alla funzione svolta da una azienda ospedaliera e le azioni messe in atto nel corso dell'anno hanno permesso di tornare a livelli superiori sia del 2019 che del 2022. L'attività chirurgica è aumentata del 5,3% rispetto all'anno precedente.

Nell'anno appena trascorso l'Azienda Ospedaliera di Perugia ha continuato a mettere in campo alcune misure organizzative atte a contrastare l'annoso fenomeno dei letti aggiunti, in particolare oltre alle azioni dell'Ufficio Dimissioni Protette (con deliberazione del Direttore Generale 270 del 08/03/2023 "Modello organizzativo centrali operative territoriali Azienda USL Umbria 1 e Percorso Dimissioni Protetta" è stato costituito l'Ufficio Dimissioni Protette come da obiettivo assegnato dalla Regione dell'Umbria) e della continuità assistenziale, in concerto con l'USL Umbria 1, l'Azienda Ospedaliera ha posto le basi per l'adozione del cingolo in Pronto Soccorso. Tale strumento che sarà poi applicato nell'anno 2024 coinvolge le aree mediche e la struttura di Pronto Soccorso e ha il fine di evitare il sovraffollamento nei reparti e una maggiore appropriatezza di ricovero nei reparto. Inoltre un'ulteriore misura organizzativa è stata quella di rafforzare l'Osservazione di Pronto Soccorso che è stato anche trasferito in modo tale da consentire il completamento dei lavori per l'antisismica e per l'adeguamento dei locali del Pronto Soccorso.

L'anno 2023 è stato anche un anno di progettualità in particolare per la riorganizzazione del percorso del paziente chirurgico programmato (in collaborazione con il Politecnico di Milano e l'Università degli Studi di Perugia), del percorso del paziente in carico presso il Day Hospital Oncologico (in collaborazione con l'Università degli Studi di Perugia) e per l'Unità Spinale Unipolare attraverso un accordo di collaborazione, con la Federazione delle Associazioni Italiane di Persone con Lesione al Midollo Spinale e Associazione di Promozione Sociale, per la sperimentazione di un nuovo modello clinico assistenziale. Anche in ambito pediatrico, in particolare per quel che concerne la parte ambulatoriale, è stato rivisto il modello organizzativo.

L'anno appena trascorso ha visto impegnati la Direzione Strategica e le Strutture di Area Centrale nella rivisitazione del nuovo assetto aziendale poi approvato a Novembre dell'anno 2023 in attesa del nuovo accordo Regione – Università degli Studi di Perugia.

L'Azienda ha continuato sulla scia di già quanto fatto nell'anno 2022 nel far fronte alle liste di attesa, sia esse ambulatoriali che chirurgiche. Per quanto concerne i PDT l'Azienda Ospedaliera di Perugia ha provveduto a recuperare anche prestazioni dell'USL Umbria 1.

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.

Le performances sanitarie, si sono mantenute in linea con quelle già registrate nell'anno 2022, anche se per alcuni indicatori permangono alcune criticità.

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 sono state avviate azioni volte al contenimento di essi. Nell'anno appena trascorso è stato anche deliberata la nuova organizzazione del CIO (Comitato Infezioni Ospedaliere).

Nell'anno 2023 è stata redatta la procedura per far fronte a un eventuale maxi – emergenza sono stati svolti incontri formativi con gli operatori in modo tale da rendere cosciente ognuno di essi su cosa si debba fare e su come ci si debba comportare in caso di emergenza.

## **6. CRITICITA' E POSSIBILI MIGLIORAMENTI**

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 mensilmente nell'anno 2023 attraverso incontri mensili 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 2024 e questo sta portando sicuramente i frutti da un punto di vista di miglioramento delle performances sanitarie.

Gli obiettivi di budget dell'anno 2023 si ricollegavano alle azioni poste in essere nell'anno precedente e a quanto richiesto dalla Regione dell'Umbria negli obiettivi del Direttore Generale e in particolare modo nel mantenere sotto controllo il rapporto costi/ricavi.

## 7. ALBERO DELLA PERFORMANCE

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

**Figura 5. Scheda di Budget Anno 2023**

Codice obiettivo	Obiettivo	Indicatore misurazione	Standard	Peso Dirigenza	Peso Comparto
AZI001	Migliorare l'integrazione del personale	Trasmissione del verbale di condivisione della riunione	Trasmissione entro il 15/03/2023	3	10
AZI004	Corretta tempistica della compilazione delle SDO	% SDO compilate entro il 15 giorno del mese successivo	>=100% in tutte le 12 rilevazioni	4	
AZI004	Corretta compilazione della SDO	Partecipazione obbligatoria al corso di formazione per codifica SDO del referente individuato dalla struttura	Partecipazione al corso di formazione	4	
AZI005	Comunicare tempestivamente le rimanenze di reparto	Trasmissione tempestiva del report delle rimanenze di reparto alla Direzione Farmacia Ospedaliera	Trasmissione entro il 31/12/2023		35
AZI008	Migliorare l'ammissione e dimissione informatica contestualmente a quella fisica in ADT - WEB	Ammissione in ADT-WEB del paziente entro un'ora dalla ammissione	>=95% ammissione		20
AZI009		Dimissione in ADT-WEB del paziente entro un'ora dalla dimissione	>=95% dimissione		20
AZI010	Attuare il piano di contenimento dei tempi di attesa per la riduzione dei tempi di degenza	Rispetto dei tempi di refertazione per livello di prenotazione entro i tempi stabiliti da delibera aziendale	>=90% entro i tempi stabiliti per i codici gialli e bianchi	7	
AZI013	Implementare il processo di accreditamento istituzionale	Invio del riesame della direzione all'Ufficio Controllo di Gestione e Sistema Informativo	Invio entro il 31/01/2024	6	10
AZI025	DRG LEA Potenzialmente inappropriati in regime ordinario	<=2022	<=2022	9	
EFF001	Potenziamento dell'offerta per il contenimento delle liste di attesa per specialistica ambulatoriale	Incremento delle prestazioni ambulatoriali per esterni rispetto a quelle dell'anno 2022	Incremento del 5% delle prestazioni ambulatoriali per esterni rispetto a quelle dell'anno 2022	9	

**Figura 5. Scheda di Budget Anno 2023 (segue)**

Codice obiettivo	Obiettivo	Indicatore misurazione	Standard	Peso Dirigenza	Peso Comparto
EFF004	Rispetto dei tempi di attesa delle prestazioni ambulatoriali	Rispetto dei tempi di attesa delle prestazioni ambulatoriali (RAO 3gg-RAO 10gg -RAO 60gg)	Attesa media <=Tempo massimo attesa	7	
AZI100	Informatizzare tutte le agende di prenotazione delle prestazioni di specialistica ambulatoriale	Eliminazione di tutte le agende cartacee di prenotazione delle prestazioni di specialistica ambulatoriale	Eliminazione di tutte le agende cartacee di prenotazione prestazioni di specialistica ambulatoriale entro il 31/10/2023	7	
MES001	Indice performance degenza media - DRG medici	Indice performance degenza media - DRG medici	<=2022	5	
MES003	Migliorare l'appropriatezza del ricovero medico	% diminuzione dimessi oltre soglia	<=2022	5	
MES004		% ricoveri ripetuti per stessa MDC entro 30 giorni	<=2022	5	
MES011		ricoveri medici oltresoglia per pazienti >=65 anni	<=anno 2022	4	
<b>Punteggio obiettivi di struttura</b>				<b>80</b>	<b>95</b>
<b>Punteggio obiettivo consumi di beni sanitari</b>				<b>20</b>	<b>5</b>
<b>Punteggio Totale</b>				<b>100</b>	<b>100</b>

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 2023 e alle azioni già messe in atto dalla Direzione Aziendale nell'anno 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'efficiamento 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**

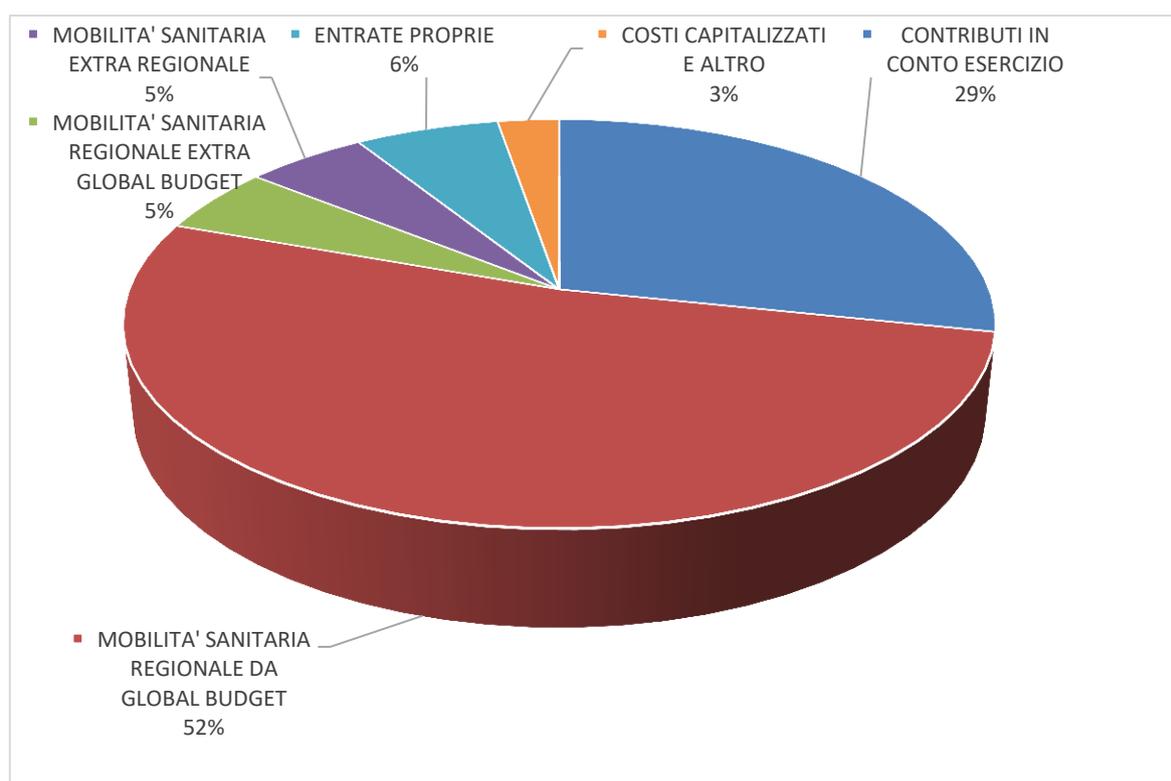
Il bilancio di esercizio 2023 è stato redatto in base alle nuove regole contabili stabilite dal titolo II del D.lgs. 23/6/2011 n. 118. Tali disposizioni sono dirette a disciplinare le modalità di redazione e di consolidamento dei bilanci degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale e trovano applicazione a decorrere dall'anno 2012. L'anno 2023 è stato caratterizzato da un forte aumento della produzione anche in virtù dell'impegno dell'Azienda finalizzato all'abbattimento delle liste di attesa, amplificate durante il periodo pandemico. Tutto ciò in conformità alle misure previste a livello regionale con il piano di efficientamento, già attuato a partire dall'anno 2022, al fine del contenimento della spesa. Il perdurare del fenomeno inflattivo e della crisi energetica e delle materie prime, non ancora pienamente risolta, ha determinato, in molte situazioni, un incremento permanente dei prezzi dei contratti in essere, contribuendo quindi all'innalzamento dei costi aziendali. In questo quadro, il riconoscimento dalla Regione della maggiore produzione effettivamente realizzata nell'ambito delle prestazioni in mobilità infra regionale, unitamente alle assegnazioni di finanziamenti integrativi per sostenere la funzionalità e l'integrazione della rete ospedaliera regionale, hanno consentito il raggiungimento dell'equilibrio economico e finanziario.

### **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 2023**

Per l'Azienda Ospedaliera di Perugia nel 2023 la principale posta di ricavo è data dalla mobilità sanitaria. La DGRU n. 1326 del 14/12/2022 avente ad oggetto "Indirizzi vincolanti alle Aziende Sanitarie Regionali per la predisposizione del Bilancio di previsione per l'esercizio 2023" ha fissato il tetto complessivo per gli accordi di mobilità intraregionale

in € 191.511.477,00. In seguito, la Giunta Regionale in sede di determinazione del finanziamento definitivo del SSR ha riconosciuto all'Azienda Ospedaliera di Perugia anche il finanziamento per l'attività extra global budget (DGR 357 e 359 del 22/04/2024).

I ricavi per Contributi in c/esercizio, che ammontano ad € 103.929.334 sono, nel 2023, rimasti costanti rispetto al 2022 (esercizio in cui tale voce assommava ad € 103.002.291). Tale voce è composta da “Contributi c/esercizio da Regione per quota fondo sanitario” per € 102.217.334 e da “Contributi da Regione o Prov.aut. (extra fondo) vincolati” per € 1.712.000.

I volumi finanziari complessivi degli scambi per mobilità sanitaria intraregionale per il 2023 nei confronti dell'Azienda Ospedaliera di Perugia sono stati definiti dalle Delibere della Giunta Regionale sopra ricordate, secondo il seguente schema:

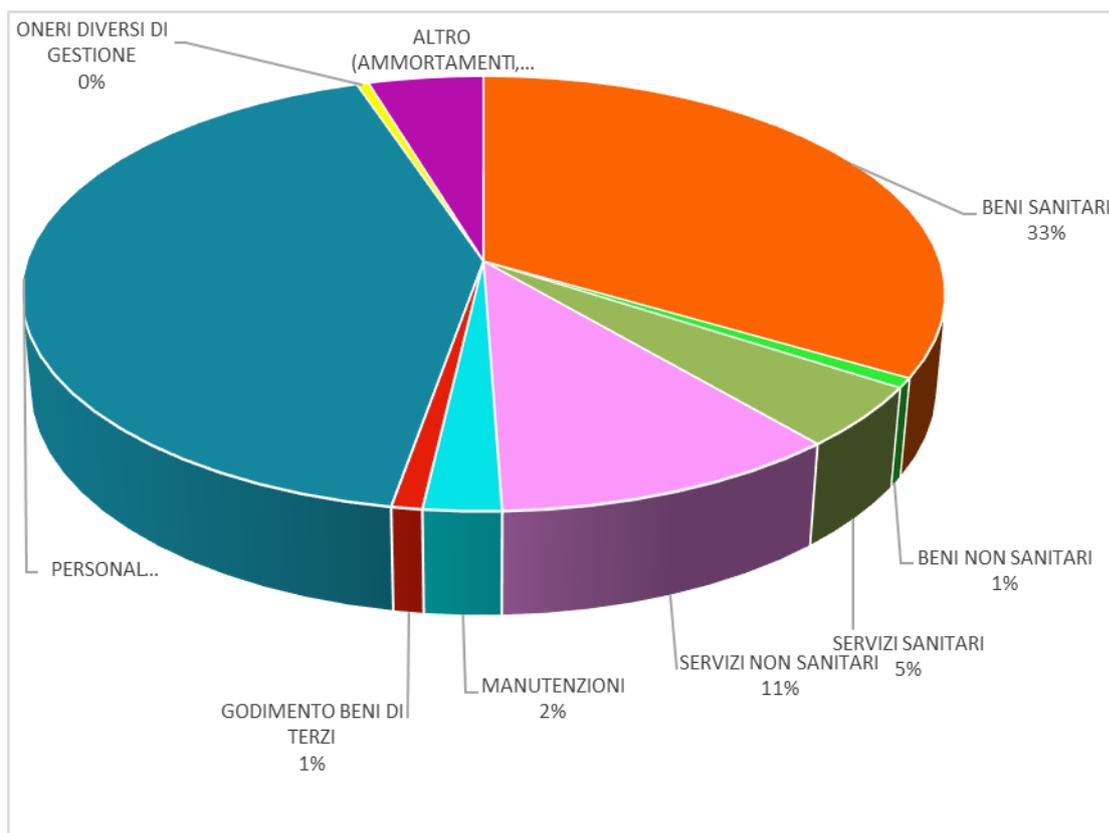
AZIENDA OSPEDALIERA ____	ASL 1			ASL 2		
	VOLUME PRODOTTO 2023 (produzione da flusso)	di cui: VOLUME IN GLOBAL BUDGET	di cui: VOLUME FUORI GLOBAL BUDGET	VOLUME PRODOTTO 2023 (produzione da flusso)	di cui: VOLUME IN GLOBAL BUDGET	di cui: VOLUME FUORI GLOBAL BUDGET
RICOVERI FLUSSO A	117.729.164,90	106.897.528,00	10.831.636,90	13.980.876,50	11.063.949,00	2.916.927,50
SPECIALSTICA FLUSSO C	43.708.716,35	43.000.000,00	708.716,35	4.986.771,55	4.400.000,00	586.771,55
<b>FILE F, DI CUI:</b>	<b>25.964.058,11</b>	<b>22.900.000,00</b>	<b>3.064.058,11</b>	<b>4.515.794,94</b>	<b>3.250.000,00</b>	<b>1.265.794,94</b>
- quota intra-GB	15.194.790,38	9.800.000,00	5.394.790,38	3.047.347,67	1.700.000,00	1.347.347,67
- quota extra-GB	10.769.267,73	13.100.000,00	-2.330.732,27	1.468.447,27	1.550.000,00	-81.552,73
<b>TOTALE</b>	<b>187.401.939,36</b>	<b>172.797.528,00</b>	<b>14.604.411,36</b>	<b>23.483.442,99</b>	<b>18.713.949,00</b>	<b>4.769.493,99</b>

## I COSTI

I costi della produzione dell'esercizio 2023 (Voce B dello Schema di Conto Economico) sono risultati ammontare a € 361.683.519 con un incremento in valore assoluto pari ad euro 10.293.421 rispetto all'anno 2022. Lo scostamento in valore percentuale è pari al 2,89% che va analizzato tenendo conto del tasso di inflazione che nel 2023 ha raggiunto il 5,7% su base annua. 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 consistente minor 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 2023**

## **COSTI DEL PERSONALE**

Nell'anno 2023 numero di personale complessivo in servizio al 31.12.2023 rispetto alla stessa data dell'anno 2022 è rimasto pressoché invariato. Nel corso dell'anno sono state avviate/espletate numerose procedure di acquisizione di personale ed infatti si è registrato l'incremento di 19 unità di personale del servizio sanitario mentre sono cessate, senza sostituzione, 18 unità di personale universitario a rapporto convenzionale.

Complessivamente la quota dei costi riferibili alla Direzione del Personale per l'anno 2023 ammonta ad € 176.939.955,49 mentre nel 2022 ammontava a € 174.786.763,47 evidenziando un incremento del fabbisogno complessivo per l'anno 2023 di € 2.153.192,02 (+ 1,23%).

Analizzando gli scostamenti emerge che il suddetto aumento del costo è da imputare in modo particolare al personale appartenente al ruolo sanitario, non solo a seguito dell'incremento di personale ma anche a seguito dell'applicazione "a regime" del CCNL 2019-2021 dell'area negoziale del Comparto.

## **COSTO DEI BENI SANITARI**

I beni sanitari rappresentano oltre il 33% del totale del costo della produzione per il 2023 e determinano uno scostamento rispetto al bilancio 2022 del 12,56% pari ad euro 13.522.593,66.

<b>CODICE</b>	<b>VOCE MODELLO CE</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>SCOSTAMENTO</b>
<b>BA0020</b>	<b>B.1.A) Acquisti di beni sanitari</b>	<b>121.155.519,07</b>	<b>107.632.925,41</b>	<b>13.522.593,66</b>
BA0030	B.1.A.1) Prodotti farmaceutici ed emoderivati	56.926.861,57	50.502.549,20	6.424.312,37
BA0070	B.1.A.2) Sangue ed emocomponenti	1.242.395,19	1.403.834,65	- 161.439,46
BA0210	B.1.A.3) Dispositivi medici	60.688.995,83	54.705.994,87	5.983.000,96
BA0250	B.1.A.4) Prodotti dietetici	163.398,94	128.084,01	35.314,93
BA0260	B.1.A.5) Materiali per la profilassi (vaccini)	70.792,94	54.481,62	16.311,32
BA0270	B.1.A.6) Prodotti chimici	53.022,69	40.646,49	12.376,20
BA0280	B.1.A.7) Materiali e prodotti per uso veterinario	-	-	-
BA0290	B.1.A.8) Altri beni e prodotti sanitari	979.750,50	460.167,35	519.583,15
BA0300	B.1.A.9) Beni e prodotti sanitari da Aziende sanitarie pubbliche della Regione	1.030.301,41	337.167,22	693.134,19

## **IL RISULTATO DI ESERCIZIO**

Anche per l'anno 2023 l'Azienda è riuscita a mantenere il pareggio di bilancio (Utile di € 23.299,79) anche in considerazione del rifinanziamento della Regione con DGR 359/2024 e al riconoscimento del valore della produzione effettuata dall'Azienda Ospedaliera nei confronti delle aziende sanitarie (DGR 357/2024) che è stata iscritta 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**

Nell'anno 2023 l'Azienda ha dovuto fronteggiare una forte criticità circa il proprio stato di liquidità derivante da un concatenarsi di cause che hanno portato all'attivazione dell'anticipazione di cassa.

Fin dai primi mesi dell'anno, infatti, l'Azienda si è trovata a dover regolarizzare un importo considerevole di debiti legato principalmente ad un incremento della produttività registrata nel corso dell'esercizio precedente. Ulteriore elemento di criticità è stato rappresentato dal fatto che nel bilancio aziendale sono iscritti ingenti crediti verso la Regione e le altre Aziende del SSR, che sono stati più volte sollecitati. Tutto ciò ha significativamente influenzato la politica dei pagamenti aziendale che è stata rimodulata in base alle disponibilità finanziarie e che è ripresa regolarmente solo a partire dalla metà di luglio quando il riequilibrio della situazione finanziaria dell'Azienda è stato determinato dalle consistenti erogazioni provenienti dalla Regione dell'Umbria (anticipo mobilità extraregionale, riscossione parziale di crediti pregressi).

Si segnala che l'attivazione dell'anticipazione non ha comportato l'addebito di interessi e che, nonostante le difficoltà suddette, l'indicatore annuale rimane ampiamente al di sotto dei 60 giorni.

L'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti elaborato dalla PCC (Figura 9) è, infatti, pari a -16,51, dato che deve essere letto nel senso che l'Azienda Ospedaliera di Perugia ha mediamente effettuato i pagamenti in anticipo di 16,51 giorni rispetto al termine ordinario di scadenza di 60 giorni. In altri termini le fatture pervenute all'Azienda Ospedaliera di Perugia, nel periodo Gennaio - Dicembre 2023, sono state pagate in una media di 43,49 giorni dalla data di arrivo. L'indicatore annuale dei tempi di pagamento è passato da -22,50 del 2022 a -16,51, evidenziando un incremento medio di 5,99 giorni nel pagamento dalla data di arrivo delle fatture rimanendo comunque all'interno dei 60 giorni previsti dalla normativa vigente.

**Figura 9. Indicatore di tempestività dei pagamenti. Anni 2014 – 2023**

Azienda Ospedaliera Di Perugia	ITP anno 2014	ITP anno 2015	ITP anno 2016	ITP anno 2017	ITP anno 2018	ITP anno 2019	ITP anno 2020	ITP anno 2021	ITP anno 2022	ITP anno 2023
<b>indicatore di tempestività dei pagamenti</b>	-26,56	-31,52	-39,07	-41,06	-41,02	-38,15	-28,82	-25,59	-22,50	-16,51
<b>tempi medi di pagamento delle fatture</b>	33,44	28,48	20,93	18,94	18,98	21,85	31,18	34,41	37,50	43,49

## **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.