



OSPEDALE PEDIATRICO

**SANTOBONO
PAUSILIPON**

“curiamo i bambini, curiamo il futuro “

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2024

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2024

Sommario

PREMESSA	3
1. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	3
1.1. IDENTITÀ, MANDATO ISTITUZIONALE E MISSION	3
1.1.1 Mission e vision	3
1.2. L'AMMINISTRAZIONE.....	4
1.2.1 Risorse umane e professionali.....	5
1.2.2 Dati economici e Indice Tempestività dei pagamenti.....	10
1.2.3 Pari opportunità e Piano azioni positive	14
1.2.4 Attività formativa aziendale.....	14
1.2.5 Percorsi di integrità trasparenza e processi di prevenzione alla corruzione	17
1.2.6 Comunicazione, Marketing e Customer Satisfaction.....	18
1.2.7 Procedure relative al trattamento e tutela della privacy.....	20
2. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	20
2.1 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	21
2.2 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del Ciclo della performance	23
Fase 1: Definizione indirizzi strategici ed elaborazione ed approvazione del Piano della Performance.....	23
Fase 2. Assegnazione degli obiettivi operativi mediante condivisione delle schede di budget	24
Fase 3. Verifica in corso d'anno e riprogrammazione degli obiettivi	24
Fase 4. Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale.....	24
Fase 5. Rendicontazione dei risultati e attribuzione delle premialità	25
3. ALBERO DELLA PERFORMANCE e OBIETTIVI STRATEGICI 2024-2026	26
4. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	29
4.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	29
4.2 Valutazione della performance individuale	35

PREMESSA

La relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. B del d.lgs. 150/2009) rappresenta il tassello conclusivo del Ciclo di Gestione della Performance, cui segue l'assegnazione della premialità sulla base della rendicontazione dei risultati raggiunti, secondo le fasi operative, tempi e responsabilità, in coerenza con Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, approvato con delibera N° 357 del 20.05.2024, a valere anche sul Ciclo della Performance anno 2024.

Tale documento evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Trattasi di uno strumento di "trasparenza" dell'Azienda nei confronti dei portatori di interesse a tutti i livelli istituzionali, in grado di rendere esplicite le strategie aziendali, gli obiettivi e i piani operativi attivati per raggiungere i traguardi prefissati, evidenziando punti di forza e punti di criticità emersi nel percorso.

La performance consiste nel contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che l'individuo e l'organizzazione apportano, attraverso la loro azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi oltre che alla soddisfazione dei bisogni di salute dei cittadini.

L'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale "Santobono Pausilipon" (a seguire AORN), unica azienda ospedaliera pediatrica del Sud Italia, costituisce uno dei principali poli nazionali di riferimento nell'assistenza pediatrica sia nel settore dell'emergenza-urgenza che dell'alta complessità.

La Relazione viene inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione per i successivi adempimenti previsti dalle disposizioni in materia.

1. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

1.1. IDENTITÀ, MANDATO ISTITUZIONALE E MISSION

1.1.1 Mission e vision

La missione strategica dell'AORN è **soddisfare i bisogni assistenziali di tutti i cittadini in età pediatrica**, garantendo prestazioni di prevenzione cura e riabilitazione efficaci, efficienti e tempestive, erogate nel rispetto della persona ed in condizioni di assoluta sicurezza.

Sono elementi specifici della *mission* aziendale:

- assicurare la risposta adeguata alle emergenze pediatriche complesse per l'intero bacino regionale di riferimento;
- offrire cure specialistiche in ambito pediatrico, promuovendo ed aggiornando le competenze e garantendo l'evoluzione dei servizi in coerenza con l'evoluzione scientifica e tecnologica.

Nel perseguire la propria *mission* l'Azienda si propone alla collettività come **insieme di persone, organizzate in funzioni e servizi**, che:

- pongono i bisogni dei bambini assistiti al centro del proprio agire professionale, indipendentemente dal ruolo e dalla responsabilità;
- aderiscono ai documenti internazionali e nazionali in tema di tutela dei diritti dei minori ed orientano a tale tutela la propria azione;
- sviluppano e consolidano competenze pediatriche specialistiche, anche attraverso lo studio, la

ricerca, la formazione e l'aggiornamento;

- progettano e realizzano, in forma dinamica ed evolutiva, modalità assistenziale di erogazione di servizi per la cura del neonato, del bambino e dell'adolescente.

L'Azienda si ispira ai seguenti **valori e principi** fondamentali:

- Eguaglianza per cui l'accesso ai servizi pubblici deve essere uguale per tutti. Nessuna distinzione nell'erogazione del servizio può essere compiuta per motivi riguardanti sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche.
- Imparzialità per cui chi eroga un servizio deve tenere un comportamento giusto, obiettivo, imparziale.
- Continuità per cui l'erogazione del servizio deve essere continua, regolare, senza interruzioni.
- Diritto di scelta per cui l'utente ha diritto di scegliere dove e a chi richiedere la prestazione.
- Partecipazione per cui deve essere garantita la partecipazione del cittadino per tutelarne il diritto alla corretta fruizione del servizio.
- Efficienza gestionale ed organizzativa, intesa come flessibilità e capacità di adeguare i comportamenti, l'uso delle risorse e la varietà dei servizi ai continui e rapidi cambiamenti interni ed esterni all'azienda.
- Efficacia ed appropriatezza, intese come insieme di strumenti, di tempi, di azioni supportate da evidenze di efficacia in termini di risultati di salute e capaci di raggiungere gli obiettivi assistenziali ed organizzativi scelti come priorità.
- Sicurezza, intesa come insieme di tecnologie, regole, procedure e comportamenti finalizzati a garantire la massima tutela per i pazienti che usufruiscono delle prestazioni e degli operatori che lavorano nei servizi.
- Trasparenza, come impegno a garantire la libera circolazione delle informazioni sulle risorse impiegate e sui risultati ottenuti, la visibilità dei processi decisionali e delle politiche aziendali, l'esplicitazione dei criteri su cui si basano le scelte di politica sanitaria, la definizione dei livelli di responsabilità e di autonomia.
- Affidabilità ossia capacità di rispettare gli impegni presi e adeguare continuamente la politica sanitaria e le azioni intraprese alle reali necessità della popolazione servita.
- Semplificazione, ossia adozione, di meccanismi di deburocratizzazione dei percorsi di accesso ai servizi che elimini duplicazioni e ridondanze. Essa inoltre incoraggia tutte le forme di integrazione, partecipazione e collaborazione con il più ampio contesto sociale per rispondere in modo integrato e flessibile alla complessità e variabilità dei bisogni della popolazione.

1.2. L'AMMINISTRAZIONE

L'AORN ha personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale e sviluppa la propria attività nel contesto e nei limiti delle legislazioni e delle normative comunitaria, nazionale e regionale. Entro tali limiti essa agisce con autonomia organizzativa, amministrativa, tecnica, patrimoniale, contabile e gestionale.

Con una **dotazione di 437 posti letto e 1410 dipendenti a tempo indeterminato** (al 31.12.2024) tra personale sanitario e tecnico amministrativo, l'AORN eroga presso i due Presidi Ospedalieri Santobono e Pausilipon, prestazioni di ricovero e cura di alta specialità - articolate in **25 differenti discipline ultra-specialistiche**, dedicate alle cure in fase acuta e post acuta del neonato e del bambino, rappresentando **uno dei principali poli nazionali di riferimento nell'assistenza, diagnosi e cura in ambito pediatrico**, nel settore sia dell'emergenza-urgenza sia dell'alta complessità, delle cronicità e della riabilitazione intensiva.

L'Azienda, al fianco di strutture quali il Gaslini, il Meyer ed il Bambino Gesù, è membro dell'Associazione degli

Ospedali Pediatrici Italiani e, in tale ambito, la Direzione Strategica ha fortemente promosso il **miglioramento della qualità e lo sviluppo della formazione e della ricerca clinica**.

Grazie ad un assetto organizzativo che prevede accorpamenti funzionali di UUOO. omologhe per disciplina e/o livello di complessità assistenziale e la gestione dipartimentale ed interdipartimentale di risorse mediche ed infermieristiche, l'Azienda riesce a garantire un **decongestionamento della quota inappropriata di attività di degenza ordinaria**, permettendo una maggiore selezione della casistica. Il principio/criterio cardine è quello dell'appropriatezza nell'erogazione delle prestazioni ed il conseguente trasferimento delle stesse verso setting assistenziali di minore impegno economico. Ciò ha consentito, nel tempo, lo sviluppo dell'alta specializzazione diagnostico-terapeutica e riabilitativa, il **potenziamento dei percorsi professionali ed il miglioramento della qualità assistenziale**.

L'attuale assetto della rete ospedaliera regionale ha ribadito il ruolo storicamente svolto dall'AORN quale entro unico regionale per l'emergenza urgenza pediatrica e Polo di riferimento per l'erogazione di prestazioni assistenziali pediatriche complesse ed ultra-specialistiche. In quest'ambito, soprattutto nell'ultimo triennio, l'AORN ha notevolmente **incrementato la propria produzione scientifica e la partecipazione a progetti di ricerca clinica nazionali ed internazionali** e, sulla scorta di tali risultati, ha proseguito il percorso già avviato nel 2020 per la richiesta del riconoscimento in **Istituto di Ricovero a Cura a carattere Scientifico (I.R.C.C.S.)**, convalidato dalla Regione Campania con il DGR n. 106 del 25/02/2020 di attestazione della coerenza con la propria programmazione sanitaria, come previsto dalla normativa vigente.

1.2.1 Risorse umane e professionali

Si riportano a seguire le tabelle e i grafici di sintesi sui dati riferiti alle risorse umane e professionali dell'AORN.

Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31/12

2024	2023	2022	2021	2020	2019
1410	1366	1.384	1.324	1.294	1.206

Il personale dipendente, al 31.12.2024, ammonta a **n. 1410 unità a tempo indeterminato**, di cui 73% donne e 27% uomini, e **n. 44 unità a tempo determinato** di cui 68% donne e 32% uomini.



Figura 1

Tab. 1 Distribuzione Percentuale per sesso

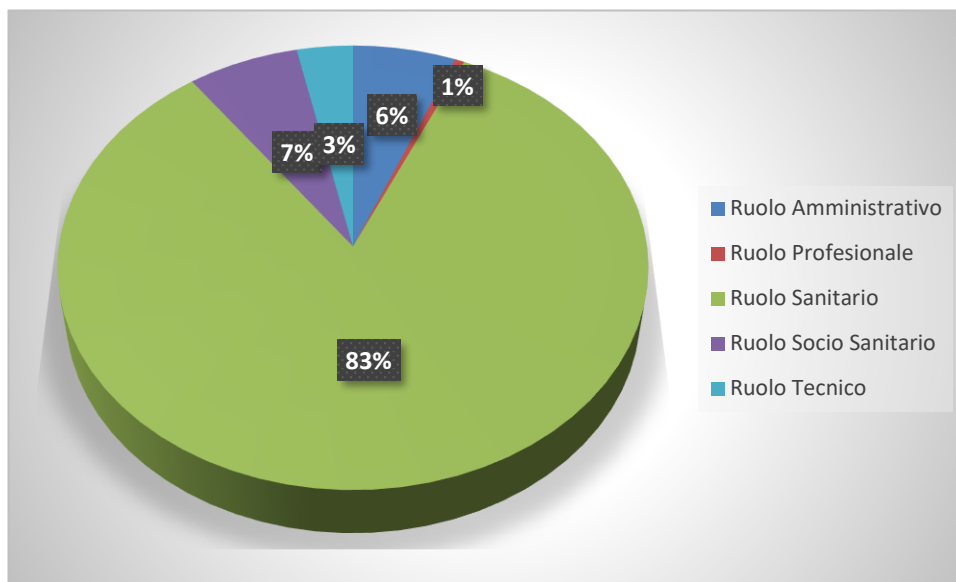


Figura 2

Nei grafici che seguono è indicata, a livello aziendale, la composizione per ruolo del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato: l'83,2 % è rappresentato dal ruolo sanitario, il 6,7 % dal ruolo socio-sanitario, il 6,2%, dal ruolo amministrativo, 3,4% dal ruolo tecnico e il restante 0,5%

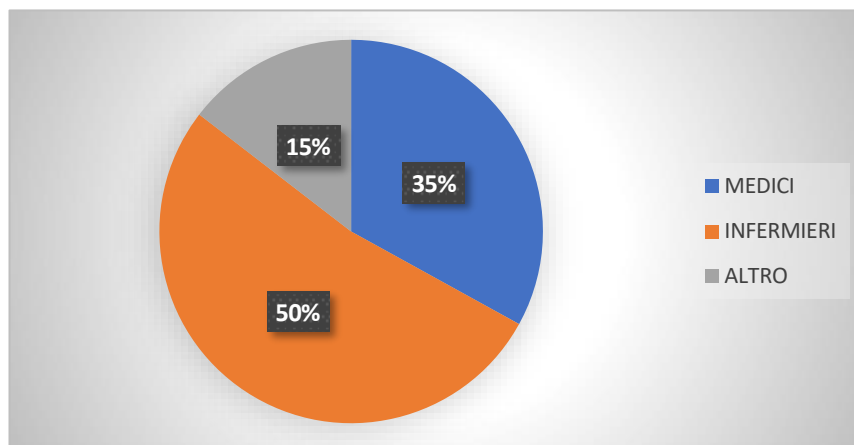
dal ruolo professionale. Le unità di personale con profilo infermieristico costituiscono il 50% del totale del ruolo sanitario, i medici il 35%, mentre il 15% è rappresentato da altre figure professionali sanitarie, quali biologi, psicologi, farmacisti, chimici, dirigenti delle professioni sanitarie, personale tecnico

sanitario, personale con funzioni riabilitative, personale vigilanza ispezione. Le tavole successive illustrano la composizione del personale per ruolo, figura e genere. In particolare, la prima tavola riporta il personale per ruolo con il dettaglio della figura professionale e le successive tavole contengono la distribuzione del personale per classi d'età.



Tab. 2. Distribuzione Percentuale per ruoli

In particolare, per il ruolo sanitario:



Tab. 3 Distribuzione Percentuale per ruolo sanitario

La distribuzione tra dirigenti e personale di comparto per sesso è così determinata:

AREA COMPARTO	F – 76 %
	M – 24 %
AREA DIRIGENZA	F – 66,7 %
	M – 33,3 %

Tab. 4 Distribuzione Percentuale Dirigenti e Personale non dirigente per sesso

La distribuzione per ruolo del personale dell'Azienda è così determinata:

Ruolo Sanitario		1.168	Ruolo Tecnico		49
Medici	403		Analisti		2
Dirigenza Sanitaria Non Medica	43		Sociologi		2
Farmacisti	11		Statistici		1
Chimici	1		Collaboratori tecnici-profes.		13
Biologi	21		Assistenti tecnici		1
Psicologi	10		Assistenti informatici		4
Dirigente delle Professioni Sanitarie	2		Operatori tecnici/ spec./senior		26
			Ruolo Socio Sanitario		97
Tecnici Sanitari	99		Assistenti sociali		1
Riabilitazione	26		OSS		96
Vigilanza e Ispezione	3		Ruolo Amministrativo		89
Personale Infermieristico	593		Dirigenti Amministrativi		8
Ruolo Professionale	7		Collaboratori Amministrativi		42
Avvocati	3		Assistenti Amministrativi		28
Ingegneri	3		Coadiutori Amministrativi		11
Architetti	1				
TOTALE TEMPO INDETERMINATO n. 1.410					
Ruolo Sanitario		42	Ruolo Amministrativo		1
Medici	24		Collaboratori Amministrativi		1
Biologi	3				
Tecnici Sanitari	3				
Personale Infermieristico	12				
Ruolo Professionale	1				
Ingegneri	1				
TOTALE TEMPO DETERMINATO n. 44					

Tab. 5. Distribuzione dettaglio figure professionali

Età media del personale (anni)	44,88
Età media dei dirigenti (anni)	46,07
Età media del comparto (anni)	45,01

Tab. 6. Età media

Le successive tabelle mostrano la distribuzione del personale per classi d'età per ruolo e per figure professionali.

Ruolo	< 30 anni	31 – 40 anni	41 – 50 anni	51 – 60 anni	> 60 anni	Totale complessivo
Ruolo Amministrativo	3	27	21	26	13	90
Ruolo Professionale		3	1	2	2	8
Ruolo Sanitario	120	425	235	243	187	1210
Ruolo Socio Sanitario	3	29	33	18	14	97
Ruolo Tecnico	4	14	11	17	3	49
Totale	130	498	301	306	219	1454

Tab. 7 Distribuzione per classi d'età per RUOLO

Categorie di personale	< 30 anni	31 – 40 anni	41 – 50 anni	51 – 60 anni	> 60 anni	Totale complessivo
DIRIGENTE MEDICO	16	167	106	75	62	426
DIRIGENTE FARMACISTA	0	2	4	4	1	11
DIRIGENTE BIOLOGO	0	6	10	4	4	24
DIRIGENTE PSICOLOGO	0	2	7	1	0	10
DIRIGENTE CHIMICO	0	0	1	0	0	1
DIRIGENTE DELLE PROFESSIONI SANITARIE	0	0	1	0	1	2
DIRIGENTE AVVOCATO	0	1	0	2	0	3
DIRIGENTE INGEGNERE	0	2	1	0	1	4
DIRIGENTE ANALISTA	0	1	0	1	0	2
DIRIGENTE STATISTICO	0	0	0	1	0	1
DIRIGENTE SOCIOLOGO				2		2
DIRIGENTE ARCHITETTO	0	0	0		1	1
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO			1	5	2	8

Personale Infermieristico	94	202	76	140	93	605
Personale Tecnico Sanitario	9	40	16	15	22	102
Personale della Riabilitazione	1	6	12	3	4	26
Personale Vigilanza e Ispezione			2	1		3
Oss	3	29	33	18	13	96
Assistenti sociali					1	1
Personale Comparto Tecnico	4	9	1	5	2	21
Personale Comparto Amministrativo	3	27	20	21	11	82
Totale complessivo	130	498	301	306	219	1454

Tab. 8 . Distribuzione per classi d'età per figure professionali

Per una più approfondita disamina relativa alla gestione del personale si illustrano, infine i tassi di assenza rilevati negli ultimi anni:

Anno	N. Dip	Giorni Lavorativi	Giorni Assenza	% Assenze	Giorni presenza	% Presenze
2024	1563*	409.374	66.207	16,17	343.167	83,83
2023	1523*	393.857	61.971	15,73	331.886	84,27
2022	1513*	390.035	63.932	16,39	326.103	83,61
2021	1462*	375.523	55.755	14,85	319.768	85,15
2020	1155*	354.049	55.731	15,74	298.318	84,26

* il dato rappresenta tutti i dipendenti (compresi trasferimenti, cessazioni, ect) che hanno prestato servizio nel corso dell'anno di riferimento

Tab. 9. Tassi di assenza/presenza

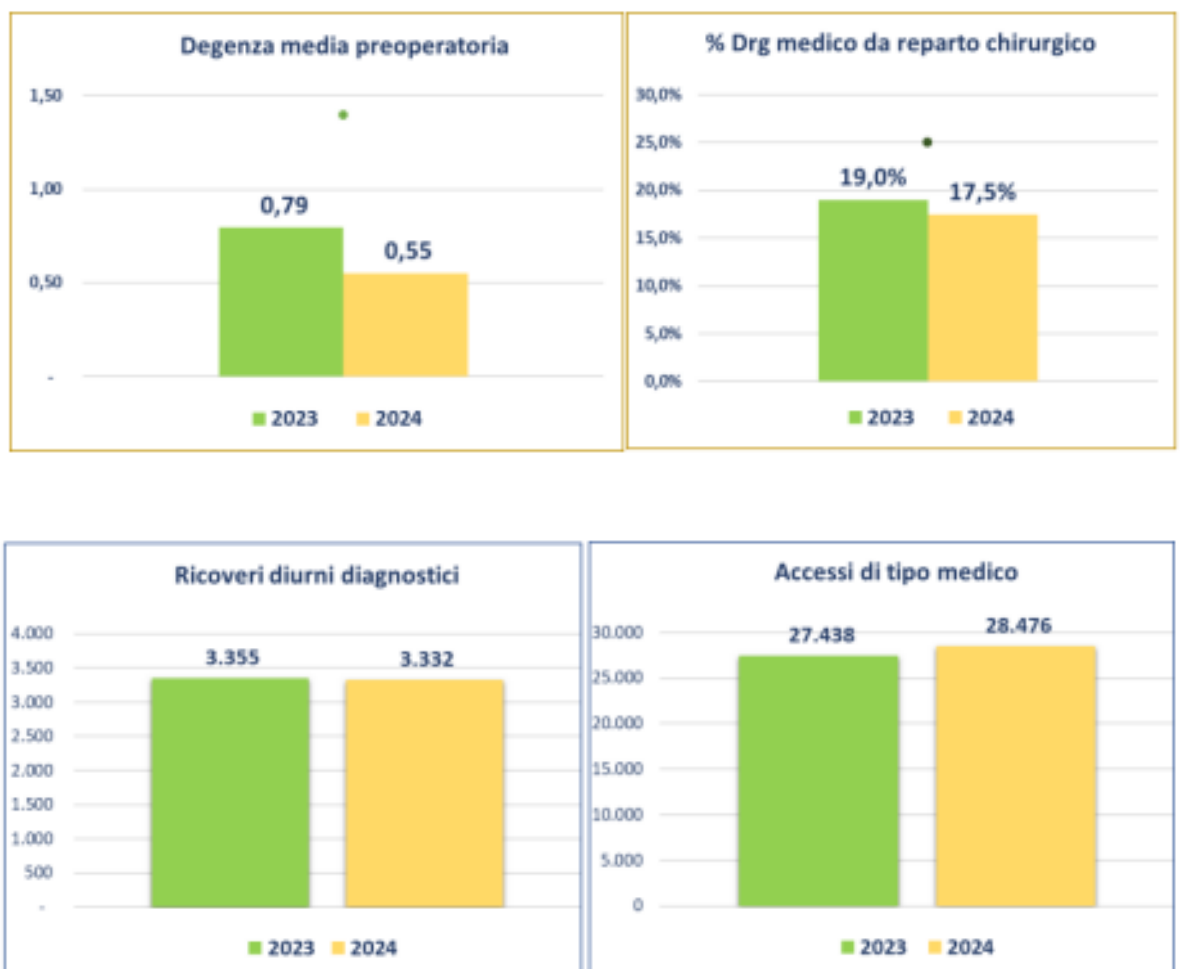
Dati di attività sanitaria

Nelle tabelle di seguito riportate si espongono i risultati relativi alle attività sanitarie nonché gli indicatori di esito oggetto di specifico focus

% di DRG medici dimessi da reparti chirurgici	Indicatore Piano Nazionale Esiti (PNE)
	Adempimenti LEA Obiettivi del Direttore Generale
Degenza media pre-operatoria ricoveri ordinari programmati	Indicatore Piano Nazionale Esiti (PNE)
	Adempimenti LEA Obiettivi del Direttore Generale
Rapporto tra ricoveri attribuiti a DRG ad alto rischio di inappropriatazza e ricoveri attribuiti a DRG non a rischio di inappropriatazza in regime ordinario	Nuovo Sistema di Garanzia (NSG)
	Adempimenti LEA Obiettivi del Direttore Generale
Numero assoluto ricoveri pediatrici per asma e gastroenterite	Nuovo Sistema di Garanzia (NSG)
	Adempimenti LEA Obiettivi del Direttore Generale
Numero di Day hospital medici di tipo diagnostico	Nuovo Sistema di Garanzia (NSG)
	Adempimenti LEA Obiettivi del Direttore Generale
Numero di accessi di day hospital di tipo medico	Nuovo Sistema di Garanzia (NSG)
	Adempimenti LEA Obiettivi del Direttore Generale

Nei grafici invece di seguito riportati sono rappresentati gli indicatori 2023 e 2024 a confronto relativi

agli obiettivi assegnati al Direttore Generale



Per ulteriori approfondimenti sul tema è possibile consultare il seguente link

<https://drive.google.com/file/d/1nZyPv-VYwFKISB9s5K4LvRPuqtrT175X/view?usp=sharing>

1.2.2 Dati economici e Indice Tempestività dei pagamenti

Il Bilancio di esercizio al 31.12.2024 chiude con un utile di esercizio di € 8.876,77. I dati complessivi di attività del 2024 a confronto con il precedente esercizio dell'Azienda Ospedaliera Santobono Pausilipon sono rappresentati nella seguente Tabella.

SINTESI TOTALE				
	2023	2024	var. ass	var. %
Totale attività				
RO_Dimessi	12.803	12.297	-506	-4,0%
DH_Dimessi	10.233	10.395	162	1,6%
Totale casi	23.036	22.692	-344	-1,5%
di cui				
Totale casi chirurgici	6.258	6.607	349	5,6%
Totale casi Medici	16.778	16.085	-693	-4,1%
Mix medici.chirurgici				
% chirurgici	27%	29%	1,9%	
% medici	73%	71%	-1,9%	
Prestazioni ambulatoriali				

RELAZIONE PERFORMANCE anno 2024 - AORN SANTOBONO PAUSILIPON

Prestazioni Ambulatoriali	170.449	196.470	26.021	15%
Attività di PS				
Attività PS	91.414	91.651	237	0,3%
Ricavi				
Ricavo ordinari	39.711.114 €	39.686.930 €	-24.184 €	-0,1%
Ricavo DH.DS	9.269.160 €	9.676.331 €	407.171 €	4,4%
Totale ricavi casi chiusi e aperti	48.980.274 €	49.363.261 €	382.987 €	0,8%
Ricavi prestazioni ambulatoriali	3.000.009 €	3.468.981 €	468.972 €	15,6%
TOTALE RICA VI RO-DH.DS-ambulatoriali	51.980.283 €	52.832.242 €	851.959 €	1,6%
Ricavo medio				
Ricavo medio DRG Ordinari	3.102 €	3.227 €	126 €	4,1%
Ricavo medio casi DH.DS	906 €	931 €	25 €	2,8%
Ricavo medio per prestazione	18 €	18 €	0 €	0,3%

La redazione del bilancio dell'Azienda Ospedaliera per l'esercizio 2024 è stata improntata sui criteri di correttezza e trasparenza. Ogni voce di spesa e di ricavo è stata verificata e registrata nel rispetto dei principi contabili e delle normative vigenti per gli enti del Servizio Sanitario Nazionale.

Particolare attenzione è stata dedicata all'accuratezza delle rilevazioni relative ai costi del personale, agli acquisti di beni e servizi sanitari e alla gestione dei ricavi da prestazioni, garantendo una rappresentazione della situazione economico-finanziaria e patrimoniale dell'Azienda, a beneficio di tutti gli stakeholder interni ed esterni.

Si riportano inoltre di seguito le schermate relative al Conto Economico anno 2024 della Azienda, da cui poter desumere quanto precedentemente espresso.

Con Delibera DG n. 317 del 15.05.2025, l'AORN ha adottato il proprio bilancio per l'esercizio 2024, consultabile al seguente link:

<https://www.santobonopausilipon.it/albo-pretorio-archivio-delibere/?action=visatto&eid=6218>

SCHEMA DI BILANCIO <i>Dato Interimistiale 20 marzo 2013</i>	2024	2023	Variazione 2024-2023	
			Importo	%
A) VALORE DELLA PRODUZIONE				
1) Contributi in c/esercizio	118.492.757	123.467.911	-4.975.153	-4,0%
a) Contributi in c/ esercizio - da Regione o Provincia Autonoma per quota F.S. regionale	117.152.735	118.633.992	-1.481.258	-1,2%
b) Contributi in c/ esercizio - extra fondo	698.975	463.998	234.976	50,6%
1) Contributi da Regione (extra fondo) - rinalati	-	-	-	-
2) Contributi da Regione (extra fondo) - Risorse aggiuntive da bilancio a titolo di copertura I.E.A	-	-	-	-
3) Contributi da Regione (extra fondo) - Risorse aggiuntive da bilancio a titolo di copertura extra I.E.A	-	-	-	-
4) Contributi da Regione (extra fondo) - altro	473.519	250.000	223.519	89,4%
5) Contributi da aziende sanitarie pubbliche (extra fondo)	-	-	-	-
6) Contributi da altri soggetti pubblici	225.456	213.998	11.457	5,4%
c) Contributi in c/ esercizio - per ricerca	612.048	4.253.920	-3.641.872	-85,6%
1) da Ministero della Salute per ricerca corrente	-	-	-	-
2) da Ministero della Salute per ricerca finalizzata	-	-	-	-
3) da Regione e altri soggetti pubblici	612.048	1.427.350	-815.302	-57,1%
4) da privati	-	2.826.570	-2.826.570	-100,0%
d) Contributi in c/ esercizio - da privati	29.000	116.000	-87.000	-75,0%
2) Rettifica contributi c/esercizio per destinazione ad investimenti	-9.441.023	-6.231.730	-3.209.293	51,5%
3) Utilizzo fondi per quote inutilizzate contributi vincolati di esercizi precedenti	10.885.375	6.901.354	3.984.021	57,7%
4) Ricavi per prestazioni sanitarie e socio-sanitarie a rilevanza sanitaria	64.275.948	57.584.930	6.691.018	11,6%
a) Ricavi per prestazioni sanitarie e socio-sanitarie - ad aziende sanitarie pubbliche	59.321.050	53.150.765	6.170.286	11,6%
b) Ricavi per prestazioni sanitarie e socio-sanitarie - intramoenia	3.802.027	3.235.014	567.013	17,5%
c) Ricavi per prestazioni sanitarie e socio-sanitarie - altro	1.152.871	1.199.152	-46.280	-3,9%
5) Concorsi, recuperi e rimborsi	2.502.473	1.257.585	1.244.887	99,0%
6) Compartecipazione alla spesa per prestazioni sanitarie (Ticket)	1.396.404	1.151.871	244.533	21,2%
7) Quota contributi in c/capitale imputata nell'esercizio	8.697.786	8.386.066	311.720	3,7%
8) Incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni	-	-	-	-
9) Altri ricavi e proventi	386.491	398.339	-11.848	-3,0%
Totale A)	197.196.211	192.916.326	4.279.885	2,2%
B) COSTI DELLA PRODUZIONE				
1) Acquisti di beni	29.175.775	25.880.523	3.295.252	12,7%
a) Acquisti di beni sanitari	28.876.259	25.654.707	3.221.552	12,6%
b) Acquisti di beni non sanitari	299.516	225.816	73.700	32,6%
2) Acquisti di servizi sanitari	14.692.294	11.353.595	3.338.698	29,4%
a) Acquisti di servizi sanitari - Medicina di base	-	-	-	-
b) Acquisti di servizi sanitari - Farmaceutica	-	-	-	-
c) Acquisti di servizi sanitari per assistenza specialistica ambulatoriale	2.082.217	2.125.317	-43.100	-2,0%
d) Acquisti di servizi sanitari per assistenza riabilitativa	-	-	-	-
e) Acquisti di servizi sanitari per assistenza integrativa	-	-	-	-
f) Acquisti di servizi sanitari per assistenza protesica	-	-	-	-
g) Acquisti di servizi sanitari per assistenza ospedaliera	-	-	-	-
h) Acquisti prestazioni di psichiatria residenziale e semiresidenziale	-	-	-	-
i) Acquisti prestazioni di distribuzione farmaci File F	-	-	-	-
j) Acquisti prestazioni termali in convenzione	-	-	-	-
k) Acquisti prestazioni di trasporto sanitario	287.538	424.690	-137.152	-32,3%
l) Acquisti prestazioni socio-sanitarie a rilevanza sanitaria	-	-	-	-
m) Compartecipazione al personale per att. Libero-prof. (intramoenia)	3.363.020	2.906.257	456.764	15,7%
n) Rimborsi Assegni e contributi sanitari	179.514	67.640	111.874	165,4%
o) Consulenze, collaborazioni, interinale, altre prestazioni di lavoro sanitarie e socio-sanitarie	7.924.616	4.858.909	3.065.707	63,1%
p) Altri servizi sanitari e socio-sanitari a rilevanza sanitaria	855.388	970.782	-115.394	-11,9%
q) Costi per differenziale Tariffe TUC	-	-	-	-
3) Acquisti di servizi non sanitari	18.715.955	16.839.111	1.876.844	11,1%
a) Servizi non sanitari	18.044.869	16.203.456	1.841.413	11,4%
b) Consulenze, collaborazioni, interinale, altre prestazioni di lavoro non sanitarie	604.996	584.780	20.216	3,5%
c) Formazione	66.091	50.876	15.215	29,9%
4) Manutenzione e riparazione	5.255.652	4.851.610	404.043	8,3%
5) Godimento di beni di terzi	1.524.754	1.014.653	510.101	50,3%
6) Costi del personale	100.769.706	94.478.156	6.291.550	6,7%

SCHEMA DI BILANCIO Dato Interimistiale 20 marzo 2013	2024	2023	Variazione 2024-2023	
			Importo	%
a) Personale dirigente medico	45.757.910	40.805.408	4.952.502	12,1%
b) Personale dirigente ruolo sanitario non medico	4.548.685	4.232.960	315.726	7,5%
c) Personale comparto ruolo sanitario	38.759.366	38.355.777	403.589	1,1%
d) Personale dirigente altri ruoli	2.159.632	1.989.609	170.023	8,5%
e) Personale comparto altri ruoli	9.544.112	9.094.402	449.710	4,9%
7) Oneri diversi di gestione	863.204	755.753	107.450	14,2%
8) Ammortamenti	8.789.901	8.478.592	311.309	3,7%
a) Ammortamenti immobilizzazioni immateriali	1.229.883	1.183.243	46.640	3,9%
b) Ammortamenti dei Fabbricati	2.524.542	2.361.277	163.265	6,9%
c) Ammortamenti delle altre immobilizzazioni materiali	5.035.476	4.934.072	101.404	2,1%
9) Svalutazione delle immobilizzazioni e dei crediti	-	0	-	-
10) Variazione delle rimanenze	-92.302	-384.916	292.614	-76,0%
a) Variazione delle rimanenze sanitarie	-95.650	-343.430	247.780	-72,1%
b) Variazione delle rimanenze non sanitarie	3.348	-41.486	44.834	-108,1%
11) Accantonamenti	11.505.455	23.751.596	-12.246.141	-51,6%
a) Accantonamenti per rischi	2.394.001	2.121.189	272.812	12,9%
b) Accantonamenti per premio opersità	119.914	120.734	-819	-0,7%
c) Accantonamenti per quote inutilizzate di contributi vincolati	5.252.498	18.386.238	-13.133.741	-71,4%
d) Altri accantonamenti	3.739.041	3.123.434	615.607	19,7%
Totale B)	191.200.393	187.018.672	4.181.721	2,2%
DIF. TRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE (A-B)	5.995.818	5.897.654	98.164	1,7%
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI				
1) Interessi attivi ed altri proventi finanziari	23	31	-8	-26,0%
2) Interessi passivi ed altri oneri finanziari	-127	-193	66	-34,0%
Totale C)	-104	-161	57	-35,6%
D) RETTIFICHE DI VALORE DI ATTIVITA' FINANZIARIE				
1) Rivalutazioni	-	-	-	-
2) Svalutazioni	-	-	-	-
Totale D)	-	-	-	-
E) PROVENTI E ONERI STRAORDINARI				
1) Proventi straordinari	1.908.079	2.018.402	-110.323	-5,5%
a) Plusvalenze	-	-	-	-
b) Altri proventi straordinari	1.908.079	2.018.402	-110.323	-5,5%
2) Oneri straordinari	-579.397	-1.080.420	501.024	-46,4%
a) Minusvalenze	-669	-295	-374	126,8%
b) Altri oneri straordinari	-578.728	-1.080.125	501.398	-46,4%
Totale E)	1.328.682	937.982	390.700	41,7%
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE (A-B+C+D+E)	7.324.396	6.835.475	488.921	7,2%
Y) IMPOSTE SUL REDDITO DELL'ESERCIZIO				
1) IRAP	-7.291.591	-6.812.558	-479.033	7,0%
a) IRAP relativa a personale dipendente	-6.744.962	-6.367.994	-376.968	5,9%
b) IRAP relativa a collaboratori e personale assimilato a lavoro dipendente	-257.621	-202.919	-54.702	27,0%
c) IRAP relativa ad attività di libera professione (intramoenia)	-289.008	-241.645	-47.364	19,6%
d) IRAP relativa ad attività commerciali	-	-	-	-
2) IRES	-23.928	-21.239	-2.689	12,7%
3) Accantonamento a fondo imposte (accertamenti, condoni, ecc.)	-	-	-	-
Totale Y)	-7.315.519	-6.833.797	-481.722	7,0%
UTILE (PERDITA) DELL'ESERCIZIO	8.877	1.678	7.199	429,1%

Per quanto invece concerne l'indice di tempestività dei pagamenti (ITP), nel corso del 2024 si è ulteriormente assestato ben al di sotto dei termini di cui all'art. 4 comma 5 lettera b) del D.Lgs. n. 231/2002, come si evince dalla seguente tabella, realizzando una delle migliori performance a livello nazionale. In sintesi, l'Azienda paga mediamente i propri fornitori a 6 gg. dalla ricezione della fattura elettronica.

INDICE DI TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI 2024	Giorni di pagamento rispetto al target di 60 giorni previsto da D.lgs. n.231/2002
I TRIMESTRE	- 50,07
II TRIMESTRE	- 54,39
III TRIMESTRE	- 53,79
IV TRIMESTRE	-55,78
ANNUO	- 53,58

L'Azienda ha, altresì, dato piena attuazione alle procedure aziendali, a seguito dell'approvazione dell'atto aziendale ed in ottemperanza a quanto previsto dai percorsi attuativi per la certificazione di bilancio, procedendo al pagamento delle fatture entro pochi giorni dalla accettazione dal Sistema di Interscambio Telematico.

Parallelamente si è provveduto a smaltire progressivamente il debito pregresso ottemperando alle obbligazioni aventi ad oggetto crediti certi liquidi ed esigibili, riducendo il debito scaduto di 828.018 al 31.12.2020 a 743.000 al 31.12.2021 ed a 670.731 al 31.12.2022 e 342.103 al 31.12.2023, 319.073,35 al 31.12.2024 come da dati rilevati sulla Piattaforma di Certificazione dei Crediti del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

1.2.3 Pari opportunità e Piano azioni positive

Un importante fattore che influenza la performance aziendale è rappresentato dalle risorse umane che operano nell'Azienda e che, tradizionalmente, rappresentano una delle principali categorie di stakeholders.

Per assicurare un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione, in coerenza con le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di cui alla Direttiva PCM del 4/3/2011, l'AORN ha provveduto alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) con Deliberazione n. 359/2013 del Direttore Generale e successivo rinnovo con delibera n. 835/2024.

L'organismo è formato in modo da assicurare nel complesso la **presenza paritaria di entrambi i generi**: è dunque costituito dai rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali presenti nell'AORN e da un numero pari di rappresentanti designati dall'Amministrazione. Esso è dotato di specifico Regolamento emanato con Delibera n.21/2016 che attribuisce all'organo funzioni di tipo propositivo, consultivo e di verifica nell'ambito delle competenze attribuite dalla normativa di riferimento.

Al CUG sono affidate le funzioni di sorveglianza delle pari opportunità, del fenomeno del mobbing e dello stress lavoro correlato all'interno della Azienda.

Il benessere organizzativo è un elemento della valutazione dell'impatto delle azioni organizzative sui processi di lavoro quotidiani dell'AORN ed è **una delle dimensioni della misurazione dello stato di salute dell'organizzazione**.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia inoltre alla delibera DG n. 178 del 17.03.2023 relativa alla Presa d'atto e Adozione del **Piano Azioni Positive (P.A.P.) 2023-2025** e relativo aggiornamento annualità 2024.

1.2.4 Attività formativa aziendale

Il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza, approvato il 13 luglio 2021 attraverso la decisione del Consiglio Europeo, come noto, si articola in sedici Componenti, le quali sono raggruppate in sei Missioni.

In particolare, la Missione "Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura" ha l'obiettivo di modernizzare la Pubblica Amministrazione attraverso interventi di digitalizzazione, innovazione e semplificazione e di rafforzare la capacità amministrativa tramite il potenziamento delle competenze del personale. La formazione, quindi, si pone come motore dello sviluppo del nostro Paese, in quanto mira a migliorare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese e garantire l'efficiente attuazione del PNRR.

A tal fine, è stato presentato, nella sede del Dipartimento della funzione pubblica, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA. Successivamente, con la Direttiva del 23 marzo 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, è stato attivato il Portale Syllabus, dedicato alla formazione e allo sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La piattaforma di formazione mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità, gratuita, continuamente arricchita e aggiornata, tesa al rafforzamento delle iniziative relative al sopracitato progetto, per l'acquisizione delle competenze della transazione digitale del personale.

Il Portale Syllabus della formazione si struttura essenzialmente mediante un catalogo di corsi, tarati sulle differenti competenze di base presenti tra il personale e mirante ad una progressiva crescita di contenuti

funzionali in tema di transizione digitale, ecologica, amministrativa e di Principi e valori della PA, prioritariamente rivolti al personale tecnico amministrativo.

Già nel corso del 2023 l'Azienda ha aderito al programma nazionale di formazione delle PA "Syllabus", raggiungendo gli obiettivi previsti entro i sei mesi dall'inizio dell'attività formativa (almeno il 30% del personale entro il 2023)

A partire dal 2024, su richiesta dei Responsabili della Transizione Digitale e della UOSID Tutela Privacy e DPO, è stato abilitato tutto il personale in servizio alla fruizione dei corsi obbligatori "Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA" e "Proteggere i dati personali e privacy" presenti su Syllabus, nonché a tutta l'offerta formativa presente.

Significativi risultati sono stati raggiunti alla data del 31/12/2024:

- n.1511 dipendenti (comprensivi di personale trasferito, cessato, ect) abilitati, di cui 1101 donne e 410 uomini.
- n. 3926 corsi avviati, principalmente nelle competenze indicate dal PNRR, Transizione digitale, ecologica e amministrativa, di cui 3410 conclusi.
- n. 982 corsi conclusi nel 2024 per un totale di 2.960,08 ore di formazione fruite

Inoltre, al fine di rispettare quanto richiesto anche dalla Direttiva della Funzione Pubblica, l'AORN ha provveduto a svolgere le seguenti attività formative utili al conseguimento di circa 20 ore di formazione per dipendente consentendo alla platea aziendale il rispetto degli obblighi formativi ECM.

PROGRAMMI ATTIVATI ANNO 2024	DENOMINAZIONE CORSI	n.dipendenti
La cultura del rispetto	TOT	1
	La cultura del rispetto	1
Introdurre all'intelligenza artificiale	TOT	14
	Introdurre all' intelligenza artificiale	14
RIFORMA Mentis	TOT	28
	RIFORMA Mentis	28
Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	TOT	172
	Consapevolezza della Cybersecurity	172
Competenze digitali per la PA	TOT	767
	Comunicare e condividere all'interno dell' amministrazione (a cura di Fastweb) - Livello base	1
	Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione - Livello avanzato (Edizione 03)	7
	Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione - Livello intermedio (Edizione 03)	3
	Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA - Livello avanzato (Edizione 03)	6
	Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA - Livello base (Edizione 03)	4
	Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA - Livello intermedio (Edizione 03)	6
	Conoscere gli obiettivi della Trasformazione Digitale - Livello avanzato (Edizione 03)	5
	Conoscere gli obiettivi della Trasformazione Digitale - Livello base (Edizione 03)	4
	Conoscere gli obiettivi della Trasformazione Digitale - Livello intermedio (Edizione 03)	2
	Conoscere gli Open Data - Livello avanzato (Edizione 03)	8
	Conoscere gli Open Data - Livello base (Edizione 03)	5
	Conoscere gli Open Data - Livello intermedio (Edizione 03)	8

	Conoscere le tecnologie emergenti della Trasformazione Digitale - Livello avanzato (Edizione 03)	4
	Conoscere le tecnologie emergenti della Trasformazione Digitale - Livello base (Edizione 03)	4
	Conoscere le tecnologie emergenti della Trasformazione Digitale - Livello intermedio (Edizione 03)	4
	Conoscere l'identità digitale - Livello avanzato (Edizione 03)	7
	Conoscere l'identità digitale - Livello intermedio (Edizione 03)	7
	Conoscere l'identità digitale - Livello base (Edizione 03)	4
	Erogare servizi on-line - Livello avanzato (Edizione 03)	3
	Erogare servizi on-line - Livello base (Edizione 03)	3
	Erogare servizi on-line - Livello intermedio (Edizione 03)	4
	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali - Livello avanzato (Edizione 03)	29
	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali - Livello base (Edizione 03)	22
	Gestire dati, informazioni e contenuti digitali - Livello intermedio (Edizione 03)	22
	Produrre, valutare e gestire documenti informatici - Livello avanzato (Edizione 03)	11
	Produrre, valutare e gestire documenti informatici - Livello base (Edizione 03)	12
	Produrre, valutare e gestire documenti informatici - Livello intermedio (Edizione 03)	11
	Proteggere i dati personali e la privacy - Livello avanzato (Edizione 03)	90
	Proteggere i dati personali e la privacy - Livello base (Edizione 03)	6
	Proteggere i dati personali e la privacy - Livello intermedio (Edizione 03)	20
	Proteggere i dati personali e la privacy (a cura di EduPuntoZero) - Livello intermedio	78
	Proteggere i dati personali e la privacy (a cura di Fastweb) - Livello avanzato	128
	Proteggere i dati personali e la privacy (a cura di Fastweb) - Livello base	142
	Proteggere i dati personali e la privacy (a cura di Fastweb) - Livello intermedio	78
	Proteggere i dati personali e la privacy (a cura di IFOA) - Livello avanzato	1
	Proteggere i dati personali e la privacy (a cura di IFOA) - Livello base	3
	Proteggere i dispositivi - Livello avanzato (Edizione 03)	2
	Proteggere i dispositivi - Livello base (Edizione 03)	1
	Proteggere i dispositivi (a cura di Fastweb) - Livello avanzato	8
	Proteggere i dispositivi (a cura di Fastweb) - Livello base	1
	Proteggere i dispositivi (a cura di Fastweb) - Livello intermedio	3

1.2.5 Percorsi di integrità trasparenza e processi di prevenzione alla corruzione

La prevenzione, il contrasto della corruzione e la promozione della trasparenza sono obiettivi strategici specifici, raggiungibili attraverso il potenziamento di iniziative tese a migliorare i percorsi di trasparenza e di integrità e i processi di prevenzione della corruzione quali:

- il rafforzamento delle misure di prevenzione della corruzione in termini di definizione di tempi e di chiara responsabilità nelle cd. aree a rischio;
- il miglioramento del livello di organizzazione dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati ai fini della trasparenza;
- l'implementazione di un modello di misurazione periodica del grado di soddisfazione dell'utenza;
- l'adozione di misure correttive preventive sia gestionali che comportamentali tenendo conto delle risultanze dei precedenti monitoraggi.

Al fine di perseguire tali obiettivi, l'AORN ha proceduto a:

- approvare il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) confluito nel PIAO ed approvato giusta delibera DG n. 50 del 31/01/2024 "Approvazione e Adozione del Piano Integrato di Attività Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 -Esecuzione immediata e integrata con Delibera DG n.630 del 09/10/2024 in applicazione dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;
- formulare gli obiettivi indicati nel suddetto Piano in collegamento con la programmazione strategica ed operativa dell'Azienda definita nel Piano della Performance e negli altri documenti di programmazione aziendale;
- assicurare i necessari collegamenti tra le misure di prevenzione della corruzione, gli obblighi di trasparenza e gli obiettivi di performance;
- predisporre un ciclo della performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e alla integrità, al piano di misure per il contrasto della corruzione quali necessari elementi di coordinamento tra il PTPCT, il Piano della Performance e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione;
- individuare nella dimensione della performance dei processi interni una specifica area dell'anticorruzione e della trasparenza, con indicatori specifici di misurazione e valutazione.

Nell'ambito della pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato assicurato l'espletamento delle seguenti attività, anche ai fini dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno:

- vigilanza sul rispetto del codice di comportamento e disciplinare nonché sull'osservanza di leggi, regolamenti, contratti e norme etiche ed aziendali;
- indicazione di misure correttive gestionali e comportamentali, anche al fine di prevenire la commissione di fatti corruttivi e di illeciti disciplinari;
- collaborazione con l'OIV per quanto riguarda gli adempimenti obbligatori in materia di pubblicazione e trasparenza e nel monitoraggio;
- organizzazione di attività formativa e di sensibilizzazione rivolta al personale per la diffusione della cultura della trasparenza, sull'etica e sui rischi corruttivi.

In fine, in applicazione del Codice di comportamento aziendale approvato con deliberazione n. 809 del 15/12/2021 ed integrato con delibera Dg n. 351 del 26.05.2023, l'AORN ha intrapreso le seguenti azioni:

- avvio delle iniziative per il rafforzamento delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza in aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, attivando specifiche azioni di monitoraggio di I e di II livello sulle aree maggiormente esposte ai rischi corruttivi;
- sviluppo di diverse iniziative finalizzate a garantire una conoscenza specifica e tecnica in materia di anticorruzione in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. A titolo

esemplificativo ma non esaustivo si menziona l'attivazione di corsi dedicati alla prevenzione della corruzione nella PA presso la SNA Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Con il supporto del RPTC, sono stati effettuati durante il 2024 monitoraggi su tutte le strutture che ricoprivano rischi corruttivi medio/alti e ciascun Dirigente di CdR titolare di scheda di budget dell'Area Amministrativa/Strategica/Sanitaria destinatario di obiettivo operativo connesso all'Anticorruzione e Trasparenza (con peso assegnato che varia tra 10-20 punti su 100), ha relazionato in merito alle proprie attività effettuate al fine di prevenire le azioni corruttive.

1.2.6 Comunicazione, Marketing e Customer Satisfaction

Attraverso la redazione di news e post social l'attività di comunicazione ha previsto nei casi di argomenti di particolare interesse per l'utenza e gli organi di informazione, la periodica **diffusione di news inerenti alle attività dell'A.O.R.N. Santobono - Pausilipon** e la relativa pubblicazione sul sito aziendale. Sono state elaborate le seguenti notizie e/o comunicazioni nella sezione news del sito Aziendale:

REPORT NEWS SITO AZIENDALE		
n.	Titolo	data
1	CONSULTAZIONE PUBBLICA SEZIONE ANTICORRUZIONE (AGGIORNAMENTO PIAO PER IL TRIENNIO 2024-2026)	15.01.2024
2	INGRESSO SECONDO GENITORE IN OSPEDALE	31.01.2024
3	INGESTIONE ACCIDENTALE DI PILE DI PICCOLE DIMENSIONI	06.02.2024
4	L'AORN SANTOBONO PAUSILIPON PARTNER DEL PROGETTO LIFEMAP	16.02.2024
5	ARRIVA AL SANTOBONO DI NAPOLI L' "ABF DIGITAL LAB": ANDREA BOCELLI FOUNDATION SUPPORTA L'OSPEDALE PEDIATRICO PARTENOPEO PORTANDO IN CORSIA IL PROGETTO EDUCATIVO DEDICATO AI PICCOLI PAZIENTI	16.02.2024
6	GIORNATA DELLE MALATTIE RARE: #rarediseaseday #uniamoleforze #raramente	29.02.2024
7	PRIMA SOMMINISTRAZIONE DELLE CAR T PER IL TRATTAMENTO DI UNA GRAVE FORMA DI LEUCEMIA AL PAUSILIPON. CONENNA: "RISULTATO IMPORTANTISSIMO PER LA SANITÀ PEDIATRICA REGIONALE"	08.03.2024
8	SPORTELLO AMICO TRAPIANTI: INFORMATI, DECIDI E FIRMA	19.03.2024
9	7 APRILE: GIORNATA DI PREVENZIONE SULLA SHAKEN BABY SYNDROME	05.04.2024
10	14 APRILE: GIORNATA NAZIONALE DELLA DONAZIONE E DEL TRAPIANTO DI ORGANI, TESSUTI E CELLULE	11.04.2024
11	PRESSO IL DIPARTIMENTO DI ONCOLOGIA IL PROF. ATTARBASCHI, DEL SAINT ANNA CHILDREN'S HOSPITAL DI VIENNA, HA TENUTO UN SEMINARIO SUGLI ULTIMI AGGIORNAMENTI DEI PROTOCOLLI DI TRATTAMENTO INTERNAZIONALI DELLA LEUCEMIA LINFOBLASTICA ACUTA	17.04.2024
12	EVENTO FORMATIVO SULL "RUOLO DEI REGIMI DI CONDIZIONAMENTO NELLA TOSSICITÀ DEL TRAPIANTO DELLE CELLULE STAMINALI"	19.04.2024
13	GIORNATA MONDIALE PER L'IGIENE DELLE MANI, 5 MAGGIO 2024	03.05.2024
14	GIORNATA INTERNAZIONALE DELL'INFERMIERE	10.05.2024
15	ASTHMA EDUCATION EMPOWERS	24.05.2024
16	XVIII GIORNATA NAZIONALE DEL SOLLIEVO	24.05.2024
17	CONSEGNA UFFICIALE DI UN'IMPORTANTE DONAZIONE CHE FONDAZIONE MEDIOLANUM HA MESSO A DISPOSIZIONE PER SOSTENERE LE ATTIVITÀ DI RICERCA SCIENTIFICA DELL'OSPEDALE	30.05.2024

18	MATCH IT NOW! SETTIMANA NAZIONALE PER LA DONAZIONE DI CELLULE STAMINALI EMOPOIETICHE	18.09.2024
19	GIORNATA MONDIALE DELLA SICUREZZA DEI PAZIENTI	18.09.2024
20	APERTE LE ISCRIZIONI PER IL "CORSO DI RIVALIDAZIONE DELLA FORMAZIONE MANAGERIALE PER DIRETTORI SANITARI AZIENDALI ED I DIRETTORI DI UNITÀ ORGANIZZATIVA COMPLESSA DI AZIENDE ED ENTI DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE"	04.10.2024
21	MEDICI E INFERMIERI INSEGNANO LE MANOVRE SALVAVITA IN VIA SCARLATTI A NAPOLI: UNA LEZIONE DI PREVENZIONE PER TUTTI	14.10.2024
22	EPIDERMOLISI BOLLOSA APPROVATO UN FARMACO TOPICO, AL SANTOBONO LA PRIMA PAZIENTE TRATTATA IN TUTTO IL SUD ITALIA	06.11.2024
23	CONSULTAZIONE PUBBLICA (AGGIORNAMENTO PIAO TRIENNIO 2025-2027- SEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA")	25.11.2024
24	AL SANTOBONO-PAUSILIPON UN NUOVA TECNICA CHIRURGICA PER IL TRATTAMENTO DEL PECTUS EXCAVATUM	17.12.2024

Inoltre, con l'intento di costruire, **rafforzare e valorizzare l'immagine dell'Azienda** comunicando all'utenza, in una manciata di minuti, la filosofia, i valori, i punti di forza, le caratteristiche organizzative e le eccellenze dei servizi offerti, sono stati progettati e realizzati in autogestione i video di presentazione aziendale. Sono stati strutturati nella forma di una video presentazione del medico responsabile delle attività operative e dei servizi (durata massima quattro minuti) e di "piccole news" (di massimo un minuto e mezzo) su argomenti e consigli medici sulla prevenzione e cura dei bambini. I video così realizzati sono stati pubblicati sui canali social aziendali. Nell'anno 2024 c'è stato un **incremento nell'utilizzo**, a scopo informativo e divulgativo, dei **canali social** ufficiali dell'Azienda di cui questa struttura ne cura la gestione:

- la pagina Facebook "AORN Santobono-Pausilipon" (<https://www.facebook.com/SantobonoPausilipon>);
- il profilo Instagram "Ospedale_Santobono" (@ospedale_santobono);
- la pagina YouTube "AORN Santobono-Pausilipon" (<https://www.youtube.com/channel/UCfJ3JZDwfZN8PtzxYIbYtQ>).

Nel 2024, al fine di assicurare efficacia e continuità al patto di cura stretto tra Medico e Paziente/caregiver all'atto del ricovero, la Direzione Strategica ha assegnato uno specifico obiettivo (con peso variabile tra 10-20 punti su 100) a tutte le UO assistenziali disponendo che, all'atto della dimissione, il reparto individuasse un tutor clinico da assegnare alla famiglia del piccolo paziente al fine di consentire al *caregiver* una continuità assistenziale successiva al ricovero. Tale attività, come si evince dalle relazioni finali 2024 dei dirigenti titolari di scheda di budget, ha riscosso feedback positivi.

Si fa infine presente che, la **valutazione partecipativa** è una forma di valutazione della performance che avviene nell'ambito di un rapporto di collaborazione tra amministrazione pubblica e cittadini. Pertanto, la promozione della partecipazione dei cittadini alle decisioni e alle politiche pubbliche si ispira all'art. 118 della Costituzione, e declina il principio di sussidiarietà. In particolare, la sussidiarietà orizzontale vede il cittadino, sia come singolo sia attraverso associazioni, quale soggetto attivo che può collaborare con le istituzioni negli interventi incidono sulle realtà sociali più vicine.

In questa ottica, la **misurazione del grado di soddisfazione (Customer Satisfaction) degli utenti/pazienti** consente di verificare il livello di efficienza ed efficacia di un servizio, così come viene percepito dai fruitori, allo scopo di migliorare la performance del servizio stesso.

L'AORN Santobono Pausilipon, ai fini della valutazione del grado di soddisfazione, ha promosso un'azione di consultazione e raccolta dei dati attraverso la predisposizione di un Questionario on line di valutazione dei servizi erogati, disponibile sulla home page del nuovo sito aziendale, per una facile consultazione (<https://www.santobonopausilipon.it/>). Tale strumento consente di misurare la qualità dei servizi percepita dagli utenti attraverso la raccolta di informazioni che riguardano le condizioni generali di degenza, i servizi e le prestazioni sanitarie. Il dato di partenza risiede nella consapevolezza che il livello di soddisfazione degli

utenti costituisce una risorsa importante per la riorganizzazione dei servizi in risposta alle aspettative stesse dei cittadini.

Il Questionario utilizzato è un questionario chiuso multiplo, strutturato in modo che l'intervistato possa scegliere più di una risposta fra quelle indicate, con una scala di valutazione da 1 (pessima) a 5 (ottima), a cui sono state aggiunte opzioni di domande aperte che consentono di inserire suggerimenti e osservazioni. Sono poi richieste informazioni variabili che possono influire sul giudizio complessivo (lo stato di salute, l'età, la scolarità, ecc).

Le aree indagate riguardano:

- l'accoglienza
- l'assistenza medica ed infermieristica
- aspetti organizzativi
- aspetti relativi alla pulizia, al vitto, all'umanizzazione

I dati vengono raccolti in forma anonima. Il codice linguistico utilizzato è orientato verso colui che risponde, avendo avuto cura di inserire anche una parte dedicata al piccolo paziente in merito alla percezione del dolore con l'inserimento di risposte "emoticon" di facile ed immediata comprensione.

Il questionario è raggiungibile al seguente link:

<https://www.santobonopausilipon.it/customer-satisfaction/>

In tal modo, si intende, quindi, costruire una rete di informazioni sulla qualità percepita attraverso una rilevazione sistematica che consenta di raggiungere i seguenti obiettivi:

- migliorare la qualità dei servizi con l'apporto degli utenti, rilevando in tempo reale e continuo il loro grado di soddisfazione per i servizi ricevuti;
- disporre di una descrizione sintetica della percezione degli utenti rispetto ai servizi erogati per intervenire tempestivamente sulle criticità evidenziate.

Nel corso del 2024 è stata, inoltre, attivata un'indagine sulla soddisfazione degli utenti sia in relazione agli aspetti strutturali che alla qualità del servizio reso.

Il tutto è consultabile link sul sito aziendale

<https://www.santobonopausilipon.it/wp-content/uploads/report-questionario-customer-satisfaction-valutazione-della-qualita-percepita-aorn-santobono-pausilipon-napoli.pdf>

e sul link

<https://www.santobonopausilipon.it/wp-content/uploads/report-questionario-di-gradimento-dei-servizi-in-rete-a-o-r-n-santobono-pausilipon.pdf>

1.2.7 Procedure relative al trattamento e tutela della privacy

L'Azienda ha proseguito nelle attività di strutturazione e rafforzamento di un "sistema gestionale privacy" per il trattamento e la protezione dei dati e la loro tenuta in sicurezza, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento Europeo n. 679/2016 (GDPR) e dal D.Lgs. n. 101/2018.

Per approfondimenti è consultabile la documentazione di cui al link sul sito aziendale <https://www.santobonopausilipon.it/privacy/>.

2. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. 24 giugno 2022 n. 1, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), documento unico di programmazione e governance, assorbe e sostituisce il Piano della Performance, in un'ottica di semplificazione dei procedimenti e di miglioramento della qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese. Si è proceduto ad approvare il Piano della Performance 2024 confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 con delibera n.50 del 31.01.2024

Il ciclo della Performance per l'anno 2024 ha avuto inizio quindi con la predisposizione del Piano Triennale

della Performance 2024-2026, annualità 2024, nel quale sono state indicate le linee di programmazione per il triennio e le specifiche aree d'azione per l'anno 2024.

Il Piano, predisposto secondo le indicazioni della Direzione Strategica, recepisce gli obiettivi di salute e di funzionamento dei servizi per le Aziende Ospedaliere della regione Campania. Oltre agli obiettivi regionali, l'Azienda ha individuato nel Piano specifiche aree strategiche di intervento assegnando singoli obiettivi operativi che sono stati riportati nelle schede di budget delle UU.OO allegate al Piano e i cui risultati raggiunti saranno specificati nelle successive sezioni dedicate.

Il sistema di misurazione e valutazione adottato per l'anno 2024 al fine di effettuare la valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dell'AORN, era stato in precedenza adottato con Delibera n. 296 del 05/05/2022 ed aggiornato al fine di recepire alcune indicazioni fornite dal nuovo Organismo Indipendente di Valutazione insediato nel corso dell'anno 2023.

Il suddetto aggiornamento è stato adottato con delibera dg n. Delibera n.357 del 20.05.2024

L'aggiornamento è stato effettuato in linea con il CCNNLL del personale dell'Area comparto e dell'Area Dirigenza ed è anche in linea con gli indirizzi e le indicazioni di carattere generale contenute nella legislazione vigente in materia di performance.

La metodologia seguita, in linea con quanto previsto dal d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., descrive le fasi, i soggetti, le responsabilità, le modalità e i tempi del ciclo della performance, dall'assegnazione degli obiettivi operativi alle singole articolazioni aziendali alla valutazione finale, organizzativa ed individuale, del personale.

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ha tenuto conto della fase emergenziale che inevitabilmente ha condizionato anche la tipologia degli stessi, per gran parte indirizzati a contrastare la diffusione della pandemia e garantire in sicurezza la migliore assistenza ai pazienti.

2.1 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla Performance rappresenta il tassello conclusivo del Ciclo di Gestione della Performance, cui segue l'assegnazione della premialità sulla base della rendicontazione dei risultati raggiunti, secondo le fasi operative, tempi e responsabilità riportate nella tabella seguente:

Ciclo di gestione della Performance: Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del Ciclo della performance

FASE	AZIONE	TITOLARITA' DELL'AZIONE	PERIODO
	- Definizione aree strategiche di intervento al fine di individuare le priorità sulle quali fondare le proprie scelte programmatiche - Definizione e configurazione dei macro-obiettivi operativi annuali	- Direzione strategica aziendale - UOC Programmazione	

Definizione indirizzi strategici; assegnazione e negoziazione obiettivi operativi	Condivisione e negoziazione dei macro-obiettivi con il Collegio di Direzione Aziendale.	- Direzione strategica con il supporto delle UU.OO. Programmazione e Controllo di gestione - Collegio di Direzione	Novembre/ Dicembre
	▪ Predisposizione della proposta del Piano della Performance da sottoporre al Direttore Generale e trasmissione preventiva all'OIV ▪ Approvazione con Delibera del Piano Triennale della performance (entro il 31 gennaio)	- UU.OO. Programmazione - O.I.V. - Direzione Strategica	Dicembre/ Gennaio
	▪ Negoziazione del budget con i Dipartimenti/U.O. ▪ Condivisione obiettivi attribuiti con il personale dirigente afferente alla specifica articolazione organizzativa ▪ Trasmissione delle schede di budget alla Struttura di supporto	- UU.OO. Programmazione e Controllo di gestione - Direttore di Dipartimento/Responsabili UOC/UOSD/UOSID - Struttura di supporto	Febbraio/ Marzo
	Approvazione Budget operativo negoziato	- Direzione strategica con il supporto delle UU.OO. Programmazione e Controllo di gestione	Marzo/ Aprile

FASE	AZIONE	TITOLARITA' DELL'AZIONE	PERIODO
Monitoraggio in corso di esercizio sul raggiungimento degli obiettivi gestionali e attivazione di eventuali interventi correttivi	▪ Monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi sulla base delle relazioni intermedie pervenute dai Direttori/Responsabili titolari di scheda di budget, dei raccolti centralmente attraverso i sistemi informativi dedicati ▪ Eventuali azioni correttive ed eventuale rinegoziazione degli obiettivi	- Direttori/Responsabili UU.OO. apicali; - UUOO Programmazione - Direzione Sanitaria - Direzione Amministrativa - Struttura di supporto	Giugno/ Settembre

Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale	▪ Misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e Valutazione di I istanza ▪ Valutazione della performance individuale e condivisione della scheda di valutazione con il personale valutato ▪ Preparazione della documentazione completa delle valutazioni e invio all'esame dell'OIV ▪ Valutazione di II^ istanza e certificazione valutazioni finali ▪ Invio della proposta di valutazione dei dirigenti apicali alla Direzione Aziendale	- UU.OO. Programmazione e Struttura di supporto - Valutatori di I istanza - O.I.V.	Gennaio/ Aprile dell'anno successivo
Rendicontazione dei risultati	▪ Elaborazione della Relazione della performance ▪ Validazione della Relazione sulla performance; ▪ Adozione della Relazione sulla Performance e pubblicazione sul sito web istituzionale dell'AORN	-UU.OO. Programmazione e Struttura di supporto - O.I.V. - Direzione strategica	Maggio/ Giugno dell'anno successivo
Assegnazione premialità	Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito	- UOC GRU - Direzione strategica	Dopo validazione Relazione sulla performance

2.2 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità del Ciclo della performance

Il ciclo di gestione della performance per l'annualità 2024 dell'AORN si è articolato nelle seguenti fasi (art. 4 del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.):

- **Fase 1:** Definizione indirizzi strategici e condivisione con il Collegio di Direzione aziendale.
- **Fase 2:** Elaborazione ed approvazione del Piano della Performance.
- **Fase 3:** Assegnazione degli obiettivi mediante condivisione delle schede di budget
- **Fase 4:** Verifica in corso d'anno e riprogrammazione degli obiettivi
- **Fase 5:** Misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e Valutazione di I e II istanza
- **Fase 6:** Rendicontazione dei risultati e attribuzione delle premialità

Fase 1: Definizione indirizzi strategici ed elaborazione ed approvazione del Piano della Performance

Il ciclo di gestione della performance per l'annualità 2024 è stato avviato con la definizione, da parte della Direzione Strategica, delle priorità e degli indirizzi strategici sui quali fondare le scelte programmatiche aziendali.

Tale definizione è avvenuta sulla scorta degli obiettivi di salute e di programmazione sanitaria assegnati a questa AORN dalla programmazione regionale per l'anno 2024.

In considerazione di quanto sopra riportato, la Direzione aziendale con il supporto delle UU.OO. Programmazione e Controllo di gestione, ha proceduto a configurare gli obiettivi strategici 2024. Gli stessi

sono stati successivamente condivisi con il Collegio di Direzione Aziendale.

Con deliberazione DG n. 50 del 31.01.2024 l'AORN ha adottato in via preliminare il Piano Triennale della Performance 2024-2026, formalizzando in tal modo l'avvio del ciclo di gestione della performance con le linee di programmazione per il triennio 2024-2026 e le specifiche aree d'azione per l'anno 2024.

Fase 2. Assegnazione degli obiettivi operativi mediante condivisione delle schede di budget

Con nota prot. n. 3287 del 09/02/2024 è stato attivato il processo di condivisione e negoziazione con i Direttori/Responsabili di UOC/UOSD/UOSID, degli obiettivi operativi 2024, declinati a cascata dai macro-obiettivi "strategici".

Successivamente all'assegnazione delle schede obiettivo di budget si è preso atto della chiusura del ciclo di assegnazione di budget e delle schede sottoscritte dai dirigenti titolari di CDR aziendali e dalla Direzione Strategica.

I dirigenti titolari delle schede di budget, a loro volta, hanno condiviso gli obiettivi attribuiti alla UO con il personale dirigente afferente alla propria articolazione, acquisendone formale accettazione.

Fase 3. Verifica in corso d'anno e riprogrammazione degli obiettivi

La verifica intermedia sul grado di attuazione degli obiettivi, a causa del ritardo accumulato nella fase di assegnazione degli obiettivi, precedentemente richiamato, è stata effettuata focalizzando l'attenzione sugli obiettivi di appropriatezza assegnati al Direttore Generale e sugli obiettivi dettati dalla Giunta Regionale di recupero delle liste di attesa. Tale processo, condotto dall'Area di Staff strategico, non ha rilevato scostamenti o particolari criticità tali da rendere necessarie modifiche agli obiettivi assegnati alle UU.OO.

Fase 4. Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale

In applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) adottato con Delibera n. Delibera n. 296 del 05/05/2022 e successivamente aggiornato con Delibera n.357 del 20.05.2024, l'AORN ha attivato il processo di valutazione annuale della performance del personale dipendente dell'Area comparto e dell'Area Dirigenza prendendo a riferimento le seguenti aree valutative:

- Area della Performance Organizzativa:** relativa alla valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità Operativa di appartenenza; essa viene valutata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Unità Operative in cui si articola l'Azienda
- Area della Performance Individuale:** ossia la valutazione collegata alla qualità del contributo individuale assicurato alla performance generale della struttura. Essa misura il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni singolo dipendente ed è finalizzata a valutare il contributo individuale dato alla performance dell'unità Operativa di appartenenza.

Ambiti della valutazione per le aree della dirigenza e del comparto con rispettivi pesi (base 100) (ex SMVP – del. DG n.296 del 05/05/2022 e delibera n. 357 del 20.5.24)

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - 2022 Ex Delibera n. 296 del 05/05/2022		PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO ORGANIZZATIVO	PERFORMANCE RELATIVA ALL'AMBITO INDIVIDUALE
AREA DIRIGENZA	Direttori/Resp. UOC/UOSD	70	30
	Dirigenti	70	30
AREA COMPARTO	Comparto con pos.	70	30
	Comparto senza pos.	70	30

L'Area Strategica, attraverso l'analisi puntuale di determinati indicatori, ha provveduto a trasmettere ai dirigenti titolari di CdR i risultati relativi al raggiungimento di determinati obiettivi assegnati per 2024. Tali risultati sono così riportati:

- Nota n.24179/2024
- Nota n.25176/2024
- Nota n.822/2025
- Nota n.5018/2025
- Nota n.5019/2025
- Nota n.5022/2025
- Nota n.5023/2025
- Nota n. 7346/2025
- Nota n. 7347/2025

Alla luce dei risultati trasmessi si è poi proceduto con nota protocollo n. 4893 del 27.02.2025 e nota n. 5042 del 03.03.2025 a comunicare l'avvio della fase conclusiva relativa al raggiungimento obiettivi operativi anno 2024 per l'Area Sanitaria, Amministrativa e Strategica chiedendo a tutti i direttori/responsabili di UU.OO di produrre le Relazioni Finali 2024.

Con successiva comunicazione mail del 16.05.2025 inviata a tutti i dirigenti titolari di CDR aziendali si è invece provveduto a comunicare l'avvio del ciclo di valutazioni individuali 2024 per tutto il personale (dirigente e comparto) dell'AORN.

Gli esiti del processo di valutazione sono riportati nei paragrafi successivi della relazione.

Fase 5. Rendicontazione dei risultati e attribuzione delle premialità

La Relazione sulla performance rappresenta l'anello finale del ciclo di gestione della performance. Viene redatta ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. n. 150 e trasmessa all'O.I.V., completa delle valutazioni delle performance organizzative ed individuali, per le attività finalizzate alla validazione finale della performance. Dopo l'adozione e pubblicazione della Relazione si può procedere con la distribuzione della premialità al personale dell'AORN.

Documenti del Ciclo di Gestione della Performance

DOCUMENTO	DATA	LINK DOCUMENTO
Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 al cui interno confluisce il Piano della Performance 2024-2026	Delibera n. 50 del 31.01.2024 e Delibera n.630 del 09.10.2024	https://www.santobonopausilipon.it/amm-trasparente/approvazione-e-adozione-del-piano-integrato-di-attivit�-di-organizzazione-p-i-a-o-2024-2026/ https://www.santobonopausilipon.it/albo-pretorio-archivio-
Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 dell'AORN Santobono-Pausilipon	Delibera n. 49 del 31/01/2024	https://www.santobonopausilipon.it/amm-trasparente/delibera-n-49-del-31-01-2024/

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Delibera n. 296 del 05.05.2022 Delibera n.357 del 20.05.2024	https://www.santobonopausilipon.it/amm-trasparente/delibera-n-296-del-05-05-2022/ https://www.santobonopausilipon.it/albo-pretorio-archivio-delibere/?action=visatto&eid=4809
--	---	--

Con comunicazione nota protocollo n.13201 del 12.06.2025, per il tramite della Struttura Tecnica di Supporto sono state trasmesse, all' OIV le Relazioni 2025 dei Dirigenti di Vertice che ricoprono funzione di Direttori di Dipartimento con i relativi punteggi assegnati dal Valutatore di I istanza al fine di una presa d'atto della valutazione finalizzata a formalizzare la proposta di valutazione al Direttore Generale.

Con Verbale OIV n. 2 del 14.06.2025 l'Organismo Indipendente di Valutazione ha preso atto della proposta di valutazione dei Dirigenti di Vertice ed trasmettendola al Direttore Generale dell'AORN per i seguiti di competenza.

3. ALBERO DELLA PERFORMANCE e OBIETTIVI STRATEGICI 2024-2026

L'albero della performance, così come riportato nel PTP annualità 2024 confluito nel PIAO, costituisce una mappa strategica, in grado di rappresentare efficacemente le relazioni tra mandato istituzionale/missione, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi da declinare per ciascun centro di responsabilità dell'Azienda.

È stato predisposto un **modello di valutazione multidimensionale** che risulta particolarmente efficace nella misurazione e valutazione dell'attività di un Azienda Ospedaliera complessa, evitando di concentrarsi unicamente sulla prospettiva economico – finanziaria e introducendo ambiti che considerano anche l'orientamento all'utente, la gestione dei processi e lo sviluppo futuro dell'organizzazione.

La proposta del Piano Triennale della Performance (PTP) aggiornato è stata predisposta dalla U.O.C. Programmazione: il Piano è, di norma, adottato entro il 31 gennaio ed eventualmente aggiornato/integrato in caso di modifiche contingenti alla programmazione annuale rilevate in fase di monitoraggio intermedio.

Tale Piano confluisce nel PIAO ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii.

Con delibera DG n.50 del 31.01.2024, l'AORN ha adottato il PIAO al cui interno confluisce il Piano Triennale della Performance 2024-2026, formalizzando in tal modo l'avvio del ciclo di gestione della performance con le linee di programmazione per il triennio 2024-2026 e le specifiche aree d'azione per l'anno 2024, condivise con il Collegio di Direzione attraverso l'individuazione, rispettivamente, di obiettivi strategici e macro-obiettivi operativi da assegnare alle Unità Operative titolari di scheda di budget. La declinazione specifica degli obiettivi operativi per l'anno 2024 si è svolta durante la fase di negoziazione con i Direttori delle Macrostrutture e delle UU.OO. dell'Area Sanitaria e dell'Area PTA (nota protocollo n.3287/2024).

Si riporta a seguire la declinazione degli obiettivi operativi da Linee Strategiche per il triennio 2024-2026:

MISSION	LINEE STRATEGICHE 2024-2026
CURIAMO I BAMBINI, CURIAMO IL FUTURO Centralità del paziente pediatrico e della sua famiglia	A. Accoglienza, ascolto, orientamento e presa in carico globale del bambino
	B. Qualità, sicurezza, efficacia e appropriatezza dell'offerta assistenziale
	C. Innovazione tecnologica e organizzativa
	D. Attività Scientifica e di Ricerca

Al fine di predisporre un modello multidimensionale per la misurazione e valutazione della performance di un'Azienda Ospedaliera complessa come l'A.O.R.N., l'individuazione degli obiettivi strategici evita di concentrarsi unicamente sulla prospettiva economico-finanziaria, introducendo ambiti che considerano anche l'orientamento all'utente, la gestione dei processi e lo sviluppo futuro dell'organizzazione. A tal fine è stata utilizzata la Balanced scorecard (BSC). Le quattro prospettive classiche del modello BSC sono state modificate al fine di renderle più aderenti alla realtà sanitaria e sono interconnesse trasversalmente alle linee strategiche sopra esposte. In particolare, l'A.O.R.N. individua quattro differenti prospettive, a loro volta articolate in "aree" di valutazione, attraverso cui misurare e valutare la performance organizzativa nel suo complesso e declinata per le UU.OO.

Prospettiva cliente
- Area di performance dell'accesso e della domanda - Area di performance Comunicazione, Marketing e Customer satisfaction
Prospettiva processi interni e organizzazione
- Area di performance della programmazione, degli adempimenti, monitoraggio e rendicontazione - Area di performance della appropriatezza, qualità, sicurezza e gestione del rischio clinico - Area di performance dell'organizzazione - Area di performance dell'anticorruzione e della trasparenza
Prospettiva ricerca, innovazione e sviluppo
- Area di performance della ricerca e dell'innovazione - Area di performance coinvolgimento e crescita del personale - Area di performance finanziamenti
Prospettiva Performance della sostenibilità
- Area di performance economico-finanziaria - Area degli investimenti - Area di performance della sostenibilità socio ambientale

1 Prospettiva cliente	
aree di performance	obiettivi strategici
1.1 Area di performance dell'accesso e della domanda	1.1.1 Assicurare un servizio puntuale e un accesso facilitato alle cure
	1.1.2 Migliorare l'accoglienza e l'umanizzazione delle cure

1.2 Area di performance Comunicazione, Marketing e Customer satisfaction	1.2.1 Incrementare la soddisfazione dei pazienti e la partnership con gli stakeholder
	1.2.2 Ottimizzare la diffusione di news inerenti attività dell'A.O.R.N a scopo informativo e divulgativo
2 Prospettiva processi interni e organizzazione	
aree di performance	obiettivi strategici
2.1 Area di performance della appropriatezza, qualità, sicurezza e gestione del rischio clinico	2.1.1 Erogare un miglior servizio ai pazienti in termini di appropriatezza, qualità nella gestione delle prestazioni e di riduzione del rischio clinico
	2.1.2 Intraprendere ulteriori azioni per la tutela della salute degli operatori in sanità
2.2 Area di performance della programmazione, degli adempimenti, monitoraggio e rendicontazione	2.2.1 Contribuire alla programmazione aziendale ed assolvere agli adempimenti, al monitoraggio e alla rendicontazione
	2.2.2 Adempiere agli obblighi per la corretta alimentazione dei sistemi informativi aziendali e rispettare termini e modalità fissati a livello nazionale/regionale/ aziendale per l'invio dei flussi
2.3 Area di performance dell'organizzazione	2.3.1 Contribuire all'adozione ed implementazione del nuovo atto aziendale
	2.3.2 Rispettare il cronoprogramma per l'attivazione progressiva del nuovo ospedale
	2.3.3 Intraprendere le azioni necessarie finalizzate alla delocalizzazione presso Villa Bianca
	2.3.4 Ottimizzare e semplificare percorsi e processi
	2.3.5 Soddisfare gli obblighi di accreditamento istituzionale
	2.3.6 Aggiornare ed ottimizzare i sistemi informatici a supporto dell'attività clinico-assistenziale e amministrativo/contabile/gestionale
2.4 Area di performance dell'anticorruzione e della trasparenza	2.4.1 Promuovere misure volte a contrastare i fenomeni corruttivi e la trasparenza e ottimizzare le funzioni di audit
3 Prospettiva ricerca, innovazione e sviluppo	
aree di performance	obiettivi strategici
3.1. Area di performance della ricerca e dell'innovazione	3.1.1 Sviluppare ed ottimizzare l'area ricerca
	3.1.2 Investire nell'innovazione tecnologica
3.2 Area di performance coinvolgimento e crescita del personale	3.2.1 Valorizzare costantemente il capitale umano
3.3 Area di performance finanziamenti	3.3.1 Ottimizzazione utilizzo dei Finanziamenti (POR FESR, PNRR, PNC, RICERCA, etc.)
4 Prospettiva sostenibilità	
aree di performance	obiettivi strategici
4.1. Area di performance economico-finanziaria	4.1.1 Attivare azioni volte a garantire il monitoraggio e mantenimento dell'equilibrio economico aziendale
	4.1.2 Intraprendere azioni di razionalizzazione e contenimento della spesa
	4.1.3 Governare ed ottimizzare le risorse umane
4.2. Area degli investimenti	4.2.1 Governare gli investimenti e razionalizzare la gestione del patrimonio edilizio tecnologico
4.3 Area di performance della sostenibilità socio ambientale	4.3.1 Intraprendere iniziative volte a promuovere meccanismi virtuosi e percorsi di cura in grado di ridurre l'impatto ambientale e di generare una cultura sostenibile

4. I RISULTATI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

4.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

All'interno della logica "a cascata" dell'albero della performance, ogni obiettivo strategico è stato articolato in obiettivi operativo-gestionali, assegnati alle Unità Operative Complesse e Semplici Dipartimentali con riferimento a quanto previsto dal PTP 2024-2026, annualità 2024. Per ogni obiettivo operativo è stato definito il rispettivo indicatore, il target/valore atteso prefissato ed il peso attribuito rapportato al totale degli obiettivi assegnati (pari a 100). I valutatori di I istanza hanno proceduto, sulla scorta delle relazioni ricevute sull'attività svolta attestante il raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna UOC/UOSD, alle valutazioni finali misurate in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance gestionale assegnati. Tutto il procedimento di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ha coinvolto un totale di n. 74 UU.OO., di cui:

- n. 49 UU.OO. Dip. di *Line*
- n. 8 UU.OO. Area di Staff Sanitario
- n. 10 UU.OO. UU.OO Area Innovazione Sviluppo Ricerca (ex Area di Staff Strategico)
- n. 7 UU.OO. Area di Staff Area Amministrativo

Si riportano nella tabella seguente i risultati di performance organizzativa per Unità Operativa.

Valutazioni di I e II istanza della performance organizzativa e individuale per UU.OO.

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO- ANNO 2024		Voto Dipartimento*		Media val. strutture afferenti al Dipartimento
Area	UOC / UOSD / UOSID	VOTO DS	PROPOSTA AL DG	
DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	DIRETTORE AREA CRITICA	100	100	99,6 %
	DIRETTORE NEUROSCIENZE E RIAB.	100	100	100 %
	DIRETTORE ONCOLOGIA EMATOLOGIA E TC	100	100	100 %
	DIRETTORE PEDIATRIA GENERALE E D'URGENZA	100	100	100 %
	DIRETTORE SPECIALITA' PEDIATRICHE	100	100	100 %
	DIRETTORE CHIRURGIA GENERALE	100	100	100 %
	DIRETTORE SPECIALITA' CHIRURGICHE	100	100	100 %
	DIRETTORE SERVIZI SANITARI	100	100	100 %

*L'assegnazione dei suddetti punteggi è stato il frutto di una valutazione che ha tenuto conto anche delle difficoltà organizzative e gestionali dovute alla rimodulazione di diversi reparti oggetto di lavori di ristrutturazioni antisismiche, alla costruzione di nuove sale operatorie che hanno comportato un riassetto delle attività chirurgiche ed infine al potenziamento dell'offering delle attività assistenziali per gli esterni.

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DELLE UNITA' OPERATIVE TITOLARI DI SCHEDA DI BUDGET- ANNO 2024		Voto Struttura		Voto 1° e 2° istanza Direttore/Responsabile UO		
Area	UOC / UOSD / UOSID	VOTO I ISTANZA	VOTO II ISTANZA	componente organizzativa	componente individuale	VOTO COMPLESSIVO
AREA STAFF STRATEGICO	U.O.C. Programmazione	100	100	70	30	100
	U.O.C. Controllo di Gestione	100	100	70	28,3	98,3
	U.O.C. Ricerca clinica e traslazionale	100	100	70	30	100
	U.O.C. Relazioni Sindacali e istituzionali	100	100	70	27,7	97,7
	U.O.C. sistemi e flussi informativi	100	100	70	30	100
	U.O.S.I.D. Controllo Interno e Tutela privacy	100	100	70	27,3	97,3
	U.O.S.I.D. Segreteria Generale	100	100	70	28,7	98,7
	U.O.S.I.D. Epidemiologia, Biostatistica e RTI	100	100	70	30	100
	U.O.S.I.D. Bioingegneria	100	100	70	30	100
	U.O.S.I.D. Formazione e comunicazione	95	95	66,5	25	91,5

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DELLE UNITA' OPERATIVE TITOLARI DI SCHEDA DI BUDGET- ANNO 2024		Voto Struttura		Voto 1° e 2° istanza Direttore/Responsabile UO		
Area	UOC / UOSD / UOSID	VOTO I ISTANZA	VOTO II ISTANZA	componente organizzativa	componente individuale	VOTO COMPLESSIVO
AREA STAFF DIREZIONE AMMINISTRATIVA	U.O.C. Acquisizione Beni e Servizi	100	100	70	25,3	95,3
	U.O.C. Affari generali	100	100	70	28	98
	U.O.C. Gestione Economica e Finanziaria	100	100	N.A.	N.A.	N.A.
	U.O.C. Gestione Risorse Umane	100	100	70	30	100
	U.O.C. Affari Legali	90	90	63	28	91
	U.O.C. Tecnico Patrimoniale e ICT	100	100	70	28	98
	U.O.S.I.D. Patrimonio e Contratti	100	100	70	26,7	100

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DELLE UNITA' OPERATIVE TITOLARI DI SCHEDA DI BUDGET- ANNO 2024		Voto Struttura		Voto 1° e 2° istanza Direttore/Responsabile UO		
Area	UOC / UOSD / UOSID	VOTO I ISTANZA	VOTO II ISTANZA	componente organizzativa	componente individuale	VOTO COMPLESSIVO
AREA STAFF DIREZIONE SANITARIA	U.O.C. Dir. Medica P.O.Pausilipon e Servizi sanitari decentrati	100	100	70	30	100
	U.O.C. Dir. Medica P.O.Santobono	100	100	70	30	100
	U.O.C. Farmacia	100	100	70	30	100
	U.O.C. Servizio Infermieristico Aziendale	100	100	70	30	100
	U.O.C. Servizio Tecnico Aziendale	100	100	70	30	100
	U.O.S.I.D. Outpatient e Liste di attesa	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Centro regionale pediatrico di nutrizione clinica NAD e dietetica	100	100	70	30	100

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DELLE UNITA' OPERATIVE TITOLARI DI SCHEDA DI BUDGET- ANNO 2024		Voto Struttura		Voto 1° e 2° istanza Direttore/Responsabile UO		
Dipartimento	UOC / UOSD / UOSID	VOTO I ISTANZA	VOTO II ISTANZA	componente organizzativa	componente individuale	VOTO COMPLESSIVO
DIPARTIMENTO DI AREA CRITICA	U.O.C. Terapia Intensiva Neonatale e Neonatologia	98	98	68,6	30	98,6
	U.O.C. Terapia Intensiva Pediatrica	100	100	70	30	100
	U.O.C. Anestesia e Centro di Medicina Iperbarica	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Anestesia e Terapia Intensiva Pediatrica Pausilipon	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Ospedalizzazione Dom. e cure domiciliari complesse	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Centro di Rif. Reg. Terapia del Dolore e Cure Palliative Pediatriche	100	100	70	30	100

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DELLE UNITA' OPERATIVE TITOLARI DI SCHEDA DI BUDGET- ANNO 2024		Voto Struttura		Voto 1° e 2° istanza Direttore/Responsabile UO		
Dipartimento	UOC / UOSD / UOSID	VOTO I ISTANZA	VOTO II ISTANZA	componente organizzativa	componente individuale	VOTO COMPLESSIVO
DIPARTIMENTO DI NEUROSCIENZE E RIABILITAZIONE	U.O.C Neurochirurgia Pediatrica	100	100	70	30	100
	U.O.C. Neurologia e Neuroriabilitazione	100	100	70	30	100
	U.O.C Neuroradiologia	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Malattie Neuro-endocrine e Centro Obesità	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Neuropsichiatria Infantile	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Neuroriabilitazione, Riabilitazione intensiva e ortopedia funzionale	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. NCH funzionale	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Chirurgia cranio maxillo facciale	100	100	70	30	100

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DELLE UNITA' OPERATIVE TITOLARI DI SCHEDA DI BUDGET- ANNO 2024		Voto Struttura		Voto 1° e 2° istanza Direttore/Responsabile UO		
Dipartimento	UOC / UOSD / UOSID	VOTO I ISTANZA	VOTO II ISTANZA	componente organizzativa	componente individuale	VOTO COMPLESSIVO
DIPARTIMENTO DI ONCOLOGIA, EMATOLOGIA E TC	U.O.C. Oncoematologia Pediatrica	100	100	70	30	100
	U.O.C. Oncologia Pediatrica	100	100	70	30	100
	U.O.C. Trapianto di Cellule Ematopoietiche e Terapie Cellulari	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. BASCO, Manipolazione Cellulare e Immunogenetica	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Day-Hospital oncologico	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Medicina Trasfusionale	100	100	70	30	100

RELAZIONE PERFORMANCE anno 2024 - AORN SANTOBONO PAUSILIPON

	U.O.S.D. Neuro Oncologia	100	100	70	30	100
--	--------------------------	-----	-----	----	----	-----

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DELLE UNITA' OPERATIVE TITOLARI DI SCHEDA DI BUDGET- ANNO 2024		Voto Struttura		Voto 1° e 2° istanza Direttore/Responsabile UO		
Dipartimento	UOC / UOSD / UOSID	VOTO I ISTANZA	VOTO II ISTANZA	componente organizzativa	componente individuale	VOTO COMPLESSIVO
DIPARTIMENTO DI PEDIATRIA GENERALE E D'URGENZA	U.O.C. Pediatria d'Urgenza, Pronto Soccorso e Terapia sub- intensiva	100	100	70	30	100
	U.O.C. Pediatria generale e Immuno-Reumatologia	100	100	70	30	100
	U.O.C. Pediatria malattie croniche e multifattoriali	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Cardiologia Pediatrica	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. DH Pediatrico E Pre- Ospedalizzazione	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Genetica Medica	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Malattie Metaboliche	100	100	70	30	100

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DELLE UNITA' OPERATIVE TITOLARI DI SCHEDA DI BUDGET- ANNO 2024		Voto Struttura		Voto 1° e 2° istanza Direttore/Responsabile UO		
Dipartimento	UOC / UOSD / UOSID	VOTO I ISTANZA	VOTO II ISTANZA	componente organizzativa	componente individuale	VOTO COMPLESSIVO
DIPARTIMENTO DELLE SPECIALITA' PEDIATRICHE	U.O.C. Gastroenterologia ed Epatologia pediatrica	100	100	70	30	100
	U.O.C. Centro Trapianti Rene- Nefrologia Pediatrica e Dialisi	100	100	70	30	100
	U.O.C. Pneumologia,UTSIR e Riabilitazione Respiratoria	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Endocrinologia e Auxologia	100	100	70	30	100

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DELLE UNITA' OPERATIVE TITOLARI DI SCHEDA DI BUDGET- ANNO 2024		Voto Struttura		Voto 1° e 2° istanza Direttore/Responsabile UO		
Dipartimento	UOC / UOSD / UOSID	VOTO I ISTANZA	VOTO II ISTANZA	componente organizzativa	componente individuale	VOTO COMPLESSIVO
DIPARTIMENTO DI CHIRURGIA PEDIATRICA	U.O.C. Chirurgia Pediatrica e Day-Surgery	100	100	70	30	100
	U.O.C. Chirurgia Pediatrica, Neonatale e d'Urgenza	100	100	70	28	98
	U.O.C. Urologia Pediatrica	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Chirurgia ad indirizzo oncologico	100	100	70	29	99
	U.O.S.D. Chirurgia Plastica e Centro Ped.Regionale Ustioni	100	100	70	30	100

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DELLE UNITA' OPERATIVE TITOLARI DI SCHEDA DI BUDGET- ANNO 2024		Voto Struttura		Voto 1° e 2° istanza Direttore/Responsabile UO		
Dipartimento	UOC / UOSD / UOSID	VOTO I ISTANZA	VOTO II ISTANZA	componente organizzativa	componente individuale	VOTO COMPLESSIVO
DIPARTIMENTO DELLE SPECIALITA' CHIRURGICHE	U.O.C. Otorinolaringoiatria e Centro di Rif. Reg. Impianti Cocleari	100	100	70	30	100
	U.O.C. Ortopedia e Traumatologia	100	100	70	30	100
	U.O.C. Oculistica e Centro di Riferimento Regionale per la Retinopatia del Pretermine	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Odontoiatria	100	100	70	30	100

AORN SANTOBONO - PAUSILIPON CICLO DELLA PERFORMANCE - VALUTAZIONI DELLE UNITA' OPERATIVE TITOLARI DI SCHEDA DI BUDGET- ANNO 2024		Voto Struttura		Voto 1° e 2° istanza Direttore/Responsabile UO		
Dipartimento	UOC / UOSD / UOSID	VOTO I ISTANZA	VOTO II ISTANZA	componente organizzativa	componente individuale	VOTO COMPLESSIVO
DIPARTIMENTO DEI SERVIZI SANITARI	U.O.C. Anatomia Patologica	100	100	70	30	100
	U.O.C. Patologia Clinica	100	100	70	30	100
	U.O.C. Diagnostica per Immagini	100	100	70	30	100
	U.O.S.D. Diagnostica per Immagini in Emergenza Urgenza	100	100	70	30	100

Pur nella consapevolezza che la diversificazione delle valutazioni è uno dei principi fondamentali ribaditi dalle linee guida del DFP, si rappresenta che le valutazioni sopra riportate sono la coerente espressione dei risultati raggiunti nel 2024 dall'Azienda.

Si sottolinea, pertanto, che dette valutazioni riflettono lo straordinario impegno di tutto il personale della dirigenza e del comparto speso con professionalità e spirito di sacrificio nei seguenti ambiti:

- perseguimento e raggiungimento degli obiettivi di performance,
- recupero delle prestazioni accumulate nei precedenti esercizi

In assenza di ulteriori straordinari eventi che ne ostacolino la realizzazione, questa Azienda si impegna ad implementare per le successive annualità, una maggiore diversificazione delle valutazioni ove necessario.

4.2 Valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale del personale dirigenziale e di comparto dell'AORN chiude il ciclo della performance e viene effettuata dal Responsabile/Direttore sovraordinato della struttura di afferenza, secondo le regole definite dal sistema di misurazione adottato dall'Azienda.

Il processo di valutazione si attiva con la compilazione di quattro specifiche schede i cui format per la dirigenza (con struttura o con incarico) e per il comparto (con e senza incarico), sono riportati nel PTP 2024-2026.

Mediante l'utilizzo delle suddette schede, il valutatore esprime un punteggio, su una scala da 1 a 5, sulle competenze professionali, relazionali e comportamentali del valutato, nonché dal grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati alla UO di afferenza.

Anche per l'anno 2024 il processo di valutazione individuale è stato strutturato attraverso l'utilizzo di parametri riguardanti l'approccio al lavoro, le motivazioni, la dedizione, lo spirito ed il senso di appartenenza. Si riportano nelle tabelle seguenti, le informazioni di sintesi sulle valutazioni del personale dipendente delle Aree della Dirigenza e del Comparto, articolate per Aree/Dipartimenti.

Quadro valutazione dipendenti dell'AORN nell'arco dell'anno 2024

VALUTAZIONI 2024 – AORN SANTOBONO PAUSILIPON	n. Dipendenti oggetto di valutazione	n. dipendenti con iter valutativo completato	% n.dip.valutati VS n.dip.oggetto di valutazione	n. dipendenti con iter valutativo sospeso o in corso	% n.dip.iter sospeso VS n.dip.oggetto di valutazione
DIRIGENTI	466	301	64 %	165	36%
UNITA' DI COMPARTO	936	653	69%	283	31%
Totale complessivo	1402*	954	68%	448^	32%

* Il numero comprende solo i dipendenti valutabili escludendo n.99 dipendenti che non rispettano i requisiti di valutabilità previsti dal Regolamento SMVP.

^ Il numero comprende n.338 schede valutate ma non prese in carico dai dipendenti, n.108 schede in corso di valutazione per problematiche del valutatore, n.2 schede oggetto di contestazione in corso di risoluzione

**Quadro sinottico valutazione dipendenti suddivisi per Area/Dipartimento
Anno 2024**

VALUTAZIONI 2024 - AORN SANTOBONO- PAUSILIPON	n. Dipendenti oggetto di valutazione	n. dipendenti con iter valutativo completato	% n.dip.valutati VS n.dip.oggetto di valutazione	n. dipendenti con iter valutativo sospeso o in corso	% n.dip.iter sospeso VS n.dip.oggetto di valutazione
AREA DI STAFF AMMINISTRATIVO	72	43	60%	29	40%
AREA DI STAFF SANITARIO	104	83	80%	21	20%
AREA DI RICERCA INNOVAZIONE E SVILUPPO (ex Strat.)	27	19	70%	8	30%
DIPARTIMENTO DI PEDIATRIA GENERALE E	244	167	68%	77	32%
DIPARTIMENTO DI ONCOLOGIA,	146	106	73%	40	27%
DIPARTIMENTO DELLE SPECIALITA'	125	105	84%	20	16%
DIPARTIMENTO DEI SERVIZI SANITARI	112	77	69%	35	31%
DIPARTIMENTO DI AREA CRITICA	195	133	68%	62	32%
DIPARTIMENTO DI CHIRURGIA PEDIATRICA	100	58	58%	42	42%
DIPARTIMENTO NEUROSCIENZE E	183	109	60%	74	40%
DIPARTIMENTO SPECIALITA' PEDIATRICHE	94	54	57%	40	43%
Totale	1402	954	68%	448*	32%

* l'AORN procederà successivamente ad erogare la premialità ai dipendenti che avranno concluso l'iter di valutazione

Platea Direttori di Dipartimento Anno 2024

AREE / DIPARTIMENTI	Dirigenti con incarico di Direttori di Dipartimento
DIRETTORE AREA CRITICA	1
DIRETTORE NEUROSCIENZE E RIABILITAZIONE	1
DIRETTORE ONCOLOGIA EMATOLOGIA E TERAPIE CELLULARI	1
DIRETTORE PEDIATRIA GENERALE E D'URGENZA	1
DIRETTORE SPECIALITA' PEDIATRICHE	1
DIRETTORE CHIRURGIA PEDIATRICA	1
DIRETTORE CHIRURGIA SPECIALISTICA	1
DIRETTORE SERVIZI SANITARI	1
Totale complessivo	8

Platea Area della dirigenza con incarico di struttura Anno 2024

AREE / DIPARTIMENTI	Dirigenti con incarico di struttura (UOC E UOSD)
AREA RICERCA INNOVAZIONE E SVILUPPO(ex Strateg)	10
AREA DI STAFF DIREZIONE AMMINISTRATIVA	7
AREA DI STAFF DIREZIONE SANITARIA	8
AREA CRITICA	7
NEUROSCIENZE E RIABILITAZIONE	9
ONCOLOGIA EMATOLOGIA E TERAPIE CELLULARI	7
PEDIATRIA GENERALE E D'URGENZA	7
PEDIATRIA SPECIALISTICA	5
CHIRURGIA PEDIATRICA	5
CHIRURGIE SPECIALISTICHE	4
SERVIZI SANITARI	5
Totale	74

Valutazione media complessiva (Dirigenza e Comparto) aziendale suddivisa per Area/Dipartimenti anno 2024

VALUTAZIONI 2024 - AORN SANTOBONO-PAUSILIPON	n. dipendenti AORN valutati	Media (su30esimi) dei punteggi di Valutazione 2024 relativa ai dipendenti valutati
AREA DI STAFF DI DIREZIONE AMMINISTRATIVA	45	28,4
AREA DI STAFF DI DIREZIONE SANITARIA	85	28,6
AREA RICERCA INNOVAZIONE E SVILUPPO	15	29,3
DIPARTIMENTO DI PEDIATRIA GENERALE E D'URGENZA	167	28,9
DIPARTIMENTO DI ONCOLOGIA,EMATOLOGIA E TERAPIE	106	27,8
DIPARTIMENTO DELLE SPECIALITA' CHIRURGICHE	105	29,1
DIPARTIMENTO DEI SERVIZI SANITARI	77	28,6
DIPARTIMENTO DI AREA CRITICA	133	28,1
DIPARTIMENTO DI CHIRURGIA PEDIATRICA	58	27,9
DIPARTIMENTO NEUROSCIENZE E RIABILITAZIO	109	29
DIPARTIMENTO SPECIALITA' PEDIATRICHE	54	28,4
Totale complessivo	954	28,5

**Valutazione media area della dirigenza
suddivisa per Area/Dipartimenti anno 2024**

VALUTAZIONI 2024 - AORN SANTOBONO-PAUSILIPON	n. Dirigenti valutati	Media (su30esimi) dei punteggi di Valutazione 2024 relativa ai dipendenti valutati
AREA DI STAFF DI DIREZIONE AMMINISTRATIVA	6	29
AREA DI STAFF DI DIREZIONE SANITARIA	25	29,2
AREA RICERCA INNOVAZIONE E SVILUPPO	8	29,5
DIPARTIMENTO DI PEDIATRIA GENERALE E D'URGENZA	65	29,4
DIPARTIMENTO DI ONCOLOGIA,EMATOLOGIA E TERAPIE	24	27,7
DIPARTIMENTO DELLE SPECIALITA' CHIRURGICHE	39	29,8
DIPARTIMENTO DEI SERVIZI SANITARI	22	28,1
DIPARTIMENTO DI AREA CRITICA	65	29,2
DIPARTIMENTO DI CHIRURGIA PEDIATRICA	10	26,8
DIPARTIMENTO NEUROSCIENZE E RIABILITAZIO	20	30
DIPARTIMENTO SPECIALITA' PEDIATRICHE	17	28
Totale complessivo	301	28,6

Valutazione unità di comparto suddivisa per Area/Dipartimenti anno 2024

VALUTAZIONI 2024 - AORN SANTOBONO-PAUSILIPON	n. Unità di Comparto valutati	Media (su30esimi) dei punteggi di Valutazione 2024 relativa ai dipendenti valutati
AREA DI STAFF DI DIREZIONE AMMINISTRATIVA	39	28,5
AREA DI STAFF DI DIREZIONE SANITARIA	60	28,8
AREA RICERCA INNOVAZIONE E SVILUPPO	7	29,2
DIPARTIMENTO DI PEDIATRIA GENERALE E D'URGENZA	102	28,7
DIPARTIMENTO DI ONCOLOGIA,EMATOLOGIA E TERAPIE	82	27,8
DIPARTIMENTO DELLE SPECIALITA' CHIRURGICHE	66	27,8
DIPARTIMENTO DEI SERVIZI SANITARI	55	28,5
DIPARTIMENTO DI AREA CRITICA	68	28,8
DIPARTIMENTO DI CHIRURGIA PEDIATRICA	48	28,7
DIPARTIMENTO NEUROSCIENZE E RIABILITAZIO	89	28,8
DIPARTIMENTO SPECIALITA' PEDIATRICHE	37	28,8
Totale complessivo	653	28,5